तलब आयोग
२०५५
को
प्रतिवेदन

काठमाडौं, नेपाल

तलब आयोग
२०५५

काठमाडौं, नेपाल
मितिः २०५६/ / /

माननीय अर्थमन्त्रीज्यू,
श्री ५ को सरकार, नेपाल ।

महोदय,

तलब आयोगको प्रतिवेदन पेश गरेको छु ।

भवदीय

....
(लोक बहादुर श्रेष्ठ)
अध्यक्ष

तलब आयोगका अध्यक्ष र सदस्यहरू

१.	श्री लोकबहादुर श्रेष्ठ	अध्यक्ष
२.	श्री रामविनोद भट्टराई सचिव, अर्थ मन्त्रालय	सदस्य
३.	श्री तीर्थमान शाक्य सचिव, कानून तथा न्याय मन्त्रालय	सदस्य
४.	श्री श्रीराम पौडेल सचिव, सूचना तथा सञ्चार मन्त्रालय	सदस्य
५.	श्री विद्युतराज चालिसे सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय	सदस्य
६.	श्री चन्द्रबहादुर खड्का का.मु. सचिव, शिक्षा मन्त्रालय*	सदस्य
७.	श्री मुक्तिनारायण श्रेष्ठ का.मु. सचिव, कृषि मन्त्रालय*	सदस्य
८.	श्री प्रदीप शमशेर ज.ब.रा. प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक, प्रहरी प्रधान कार्यालय	सदस्य
९.	श्री दिलिप रायमाझी महासेनानी, शाही नेपाली जंगी अड्डा**	सदस्य
१०.	श्री युवराज भुसाल सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय	सदस्य
११.	श्री दुर्गानिधि शर्मा उपसचिव (लेखा), अर्थ मन्त्रालय	सदस्य-सचिव

---

* शिक्षा र कृषि मन्त्रालयबाट क्रमशः सचिव श्री शरदकुमार भट्टराई र सचिव श्री सूर्यनाथ उपाध्याय २०५५ चैत्र सम्म सदस्य रहनुभएको ।

** शाही नेपाली जंगी अड्डाबाट सहायक रथी श्री भिक्टी राणाले २०५५ चैत्रसम्म प्रतिनिधित्व गर्नुभएको ।

विषय सूची

१. प्रस्तावना

१.१ वि.सं. २००७ सालमा प्रजातन्त्रको स्थापना भएपछि सरकारी कर्मचारीहरूको तलव तथा भत्ता आदि सुविधाहरू उनीहरूको सेवा तथा देशको मूल्य स्थिति अनुरूप समयानुकुल परिवर्तन गर्ने उद्देश्यले विभिन्न समयमा तलब आयोगहरू गठन गरी तलवमान तथा भत्ता एवं अरू सुविधाहरू प्रदान गर्ने गरेको देखिन्छ। तर मूल्य वृद्धि तथा जीवन यापनको लागि अत्यावश्यक वस्तु तथा सेवाको मूल्यमा भएको परिवर्तन अनुसार नियमित रूपले स्वत: तलब भत्तामा परिवर्तन गर्ने व्यवस्था तथा पद्धति नभएकोले र धेरै वर्षको अन्तरालमा तलब आयोग गठन गरी तलव भत्ता समायोजन गर्ने गर्दा हरेक पटक ठूलो मात्रामा तलव वृद्धि गर्नुपर्ने भई सरकारको आय-व्ययले एकै पटक धान्न कठिनाई हुनुको साथै देशकै अर्थ व्यवस्थामा पनि गम्भीर असर पर्ने स्थिति भएको पाइन्छ।

१.२ श्री ५ को सरकार मन्त्री परिषद्‌को २०५५/८/२१ को निर्णय अनुसार कर्मचारीहरूलाई १ दिनको तलव वरावर हुने रकम तोक्दा साविक तलबमानमा तथा अन्य सुविधाहरूमा पर्न जाने असरवारे अध्ययन गरी ६ महिनाभित्र श्री ५ को सरकारमा प्रतिवेदन पेश गर्न तलब आयोग गठन भयो। यस आयोगको कार्यक्षेत्रमा एकदिनको तलव बराबरले हुने ग्रेड रकम तोकेपछि त्यसबाट अन्य सुविधामा पर्ने असरको अध्ययन तथा सुझाव दिने, नयाँ तलबमानको प्रस्ताव गर्ने र त्यसबाट पर्न जाने आर्थिक दायित्वसमेत किटान गर्ने तोकिएको थियो (अनुसूची १)। आयोगमा पूरा काम गर्ने गरी एकजना अध्यक्ष र आंशिक समय (Part Time) काम गर्ने गरी एकजना सदस्य सचिव बाहेक अन्य ९ जना सदस्यहरू पदेन सदस्यहरू थिए। पदेन सदस्यहरूमा अर्थ, शिक्षा, कानून तथा न्याय, सामान्य प्रशासन, सूचना तथा संचार, कृषि मन्त्रालयका सचिवहरू र शाही नेपाली जंगी अड्डा तथा प्रहरी प्रधान कार्यालयका प्रतिनिधिहरू एवं अर्थ मन्त्रालय बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखाका सह सचिव थिए।

१.३ २०५५ पौष १ गते गठन भई आयोगको पहिलो वैठक पौष २ गते वस्यो। उक्त वैठकमा तोकिएको समयमा, तोकिएको कार्यक्षेत्रभित्र परेका कार्यहरू पूरा गर्न आवश्यक अध्ययन विधि तथा कार्यतालिकावारे छलफल भयो। आयोगले अध्ययन विधिको सम्वन्धमा कर्मचारीहरू (Beneficiaries) को तलव सुविधा वारे अभिमत लिने, प्रशासन सुधार आयोग र तलव आयोगका पूर्व अध्यक्षहरू एवं अन्य सम्बन्धित व्यक्ति तथा इकाईसँग अन्तर्क्रिया गर्ने तथा सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूको तलबमान तथा सुविधाहरूको अध्यावधिक स्थिति अध्ययन गर्न त्यस सम्वन्धी त्यहाँको प्रतिवेदनहरूको अध्ययन गर्ने तथा अवलोकन गर्ने आदि निर्धारण गरेको थियो। आयोगले निर्धारण गरेको कार्यतालिका (अनूसूची २) मा र कर्मचारीहरूको लागि तयार गरिएको प्रश्नावली (अनूसूची ३) मा दिइएको छ। तर यसै वीच देशमा आम निर्वाचनको समय भएकोले र वजेट तर्जुमा गर्ने कार्य पनि परेकोले आयोगले परिकल्पना गरेको सम्पूर्ण कार्यविधिहरू

पूरा गर्न सकेन र यस भन्दा अगाडि गठन भएका आयोगका प्रतिवेदनहरूका आधारमा आयोगले आफ्नो अध्ययन कार्य सीमित गर्नुपऱ्यो ।

१.४ आयोगको मुख्य लक्ष्य तोकिएको समयमा प्रतिवेदन पेश गर्ने थियो । त्यो लक्ष्य पूरा गर्न आयोगका सबै सदस्यहरू सचेत थिए । तर पनि माथि उल्लेख गरिए झैं यसै अवधिमा श्री ५ को सरकारको मन्त्रीपरिषद्को गठन विधिमा विभिन्न परिवर्तन, आम चुनाव, बजेट तथा केही सचिवहरूको पदावधि पूरा भई अवकास प्राप्त गर्नुभएको कारणले आयोगको सदस्यहरूमा परिवर्तन भएको तथा आयोगका सदस्य सचिव पनि बजेट तर्जुमा कार्यमा अति व्यस्त हुनुपर्ने भएकोले पनि निर्धारित समयमा प्रतिवेदन तयार हुन नसकेकोले एक महिनाको कार्यावधि थप गरियो ।

१.५ आयोगको बैठक जम्मा ५ पटक बस्यो । अन्तिम बैठक आषाढ ३१ गते बसी तलबमानको ढाँचा तथा त्यसमा अन्तर्निहित सिद्धान्तहरूबारे विस्तृत छलफल भई अनुमोदन गरी त्यस अनुरूप श्री ५ को सरकारलाई प्रतिवेदन पेश गर्ने निर्णय भयो ।

१.६ आयोगद्वारा वितरित प्रश्नावलीमाथि आफ्नो मन्तव्य व्यक्त गर्ने महानुभावहरू एवं त्यसको विश्लेषण गरी नतिजा निकाल्नुहुने कार्यटोलीलाई आयोग धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । त्यस्तै आफ्नो भवनमा ठाउँ तथा फर्निचर समेत उपलब्ध गराउने राजस्व प्रशासन तालीम केन्द्र, तथ्यांक उपलब्ध गराउने कौषी तोषा खाना, निजामती किताव खाना, महालेखा नियन्त्रक कार्यालय, एवं जिल्लास्थित कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयहरूलाई पनि आयोग धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ । मुख्यत: यो तलब आयोग आफ्नो कार्य संपादन गर्ने क्रममा सहयोग गर्नुहुने सबै महानुभावहरू तथा निकायहरूमा धन्यवाद ज्ञापन गर्दछ ।

१.७ अन्तमा आयोगलाई तात्कालीन अर्थमन्त्रीहरू डा. श्री रामशरण महतज्यू र श्री भरतमोहन अधिकारीज्यू र हालका अर्थमन्त्री श्री महेश आचार्यज्यूवाट प्राप्त भएको सल्लाह, सुझाव तथा निर्देशनको लागि आयोग वहाँहरूप्रति कृतज्ञता प्रकट गर्दछ ।

२. सुझावहरूको सारांश

२.१ सेवा प्रदायनमा स्तरीयता ल्याउन आकर्षक तलब प्रदान गर्नुपर्ने ।

२.२ जीवनयापनको लागि आवश्यक न्यूनतम वेतनको व्यवस्था हुनुपर्ने भएकोले परिचरस्तरको सुरुको तलब रु. ३०००।- तोकिएको। हालको मूल्यमा प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन २३०० किलो क्यालोरी शक्ति प्राप्त गर्ने खाद्य र अन्य न्यूनतम जीवन निर्वाह गर्न ४ सदस्यको ३ उपभोक्ता इकाईको लागि उक्त रकम आवश्यक पर्ने ।

२.३ न्यूनतम र उच्चतम तलबमानको बीचको अन्तरको अनुपात १:५ कायम गरिनु पर्ने ।

२.४ सबैले एकै समयमा बढुवा नपाउने तथ्य मनन गरी नैराश्यता समेत आउन नदिन खप्टिने पद्धति कायम राख्नुपर्ने हुन्छ । तसर्थ राजपत्र अनंकितमा बढीमा ३६.३६ प्रतिशत र घटीमा २२.७७ प्रतिशत तथा राजपत्रांकितमा बढीमा १९.४२ प्रतिशत र घटीमा ५ प्रतिशत खप्टिने प्रस्ताव गरिएको ।

२.५ सार्क मुलुकहरूको तलबको निकट पुग्ने प्रयास भएको ।

२.६ वर्तमान तलब स्केलमा रहेका तह व्यवस्था र अतिरिक्तमानलाई खारेज गर्ने प्रस्ताव गरिएको।

२.७ कार्य सम्पादन सीमा पारको व्यवस्था खारेज गर्ने प्रस्ताव गरिएको छ ।

२.८ प्राविधिक र प्रशासनको तलबमान एउटै गर्ने प्रस्ताव गरिएको । हाल बहाल रहेका प्राविधिक स्केलका कर्मचारीहरूको मासिक तलबमा नयाँ तलबमानको २ (दुई) ग्रेड थप गरी मिलान गर्ने प्रस्ताव गरिएको ।

२.९ नयाँ तलबमान लागू गरेपछि सबैको तलब समान हुने भई ज्येष्ठता र कनिष्ठताको तलबमा फरक नहुने हुँदा साविकमा पाइरहेको ग्रेड संख्याको आधारमा बढीमा ३ ग्रेडसम्म वृद्धि गरी मिलान गर्ने प्रस्ताव गरिएको । यस अनुसार साविकमा १ देखि ४ ग्रेडको लागि नयाँ १ ग्रेड, ५ देखि ८ सम्मका लागि नयाँ २ ग्रेड र ८ देखि माथि सबैका लागि नयाँ ३ ग्रेड दिने प्रस्ताव गरिएको ।

२.१० तलबलाई उपभोक्ता मूल्य सूचिसँग आबद्ध गर्ने प्रस्ताव गरिएको ।

२.११ पेन्सन कोषको व्यवस्था गर्ने प्रस्ताव गरिएको ।

३. विगतमा गठित तलव आयोगका प्रतिवेदनहरूको सिंहावलोकन तथा सिफारिसहरूका सारांश

प्रारम्भिक चरण (२००८–२०३८)

३.१. कर्मचारीहरूको तलव ढाँचा (Pay Structure) तर्जुमा गर्न २००९ साल चैत्र १९ गते तत्कालीन पब्लिक सर्भिस कमिशनको सदस्य श्री देवनाथ प्रसाद वर्माको अध्यक्षतामा गठित पे-कमिशनले २०११ सालमा आफ्नो प्रतिवेदन बुझायो । २०१६ मंसिर १५ गते क्याविनेट सेक्रेटरी (मुख्य सचिव) को अध्यक्षतामा अर्थ, गृह र कानून सचिवहरू सदस्य रहेको अर्को पे-कमिशन गठन भयो । २०१७ साल चैत्र ८ गते यसै आयोगको अध्यक्षमा अर्थ सचिव तोकिई यसको कार्यकाललाई २०१८ आषाढ मसान्त सम्म बढाइयो । आयोगले कर्मचारीहरूको तलव तोक्यो । केहीलाई चित्त नबुझेकोले उजुरी पनि परे । तसर्थ साविकको पे-कमिशनलाई स्थायी रूप दिइ उजुरी सुन्ने र सो को निष्टारा समेत गर्ने कामको लागि अर्थ मन्त्रालयमा सचिवालय समेत स्थापना गरियो ।

माध्यमिक चरण (२०३८–२०४८)

(क) राजभण्डारी आयोग (२०३८–२०४०)

३.२. मिति २०३८/९/६ मा श्री प्रद्युम्नलाल राजभण्डारीको अध्यक्षतामा ५ जना (श्री हरिहर जङ्ग थापा तथा अर्थ, सामान्य प्रशासन, गृह र रक्षा मन्त्रालयका सचिवहरू) समेतको तलव आयोग गठन गरियो । यस पे-कमिशनको देहाय बमोजिमको उद्देश्य थियो–

"श्री ५ को सरकारको कर्मचारीको तलव भत्ता, दैनिक भ्रमण भत्ता, स्थानीय भत्ता, निवृत्तभरण, उपदान र वैदेशिक भत्ता आदिको वर्तमान स्थितिलाई समयानुकूल परिवर्तन र त्यसमा सामञ्जस्यता ल्याउन मूल्यवृद्धि समेतलाई ध्यानमा राखी गहिरिएर अध्ययन गरी श्री ५ को सरकारमा सुझावहरू पेश गर्ने यस पे- कमिशनको उद्देश्य रहेको छ" ।

उपरोक्त गठन उद्देश्य हासिल गर्न देहायका कार्यक्षेत्रहरू तोकिएका थिए ।

(क) श्री ५ को सरकारको विभिन्न श्रेणीका कर्मचारीहरूको तलवको ढाँचाको अध्ययन गरी तलवको ढाँचामा के कस्तो परिवर्तन गर्नुपर्दछ त्यसवारे सुझाव दिने ।

(ख) श्री ५ को सरकारका कर्मचारीहरूको तलव, भत्ता, दैनिक भ्रमण भत्ता, स्थानीय भत्ता, निवृत्तिभरण, उपदान र वैदेशिक भत्ता सम्वन्धमा राय सुझाव पेश गर्ने ।

(ग) श्री ५ को सरकारद्वारा संचालित आयोजनामा कार्यरत कर्मचारीहरूको आयोजना भत्ता सम्वन्धमा समन्वय कायम गर्ने सुझाव पेश गर्ने ।

(घ) श्री ५ को सरकारको कर्मचारीहरूको तलव बृद्धि भए अनुसार वार्षिक बृद्धि (ग्रेड) को दरमा परिवर्तन सम्बन्धमा सुझाव दिने ।

(ङ) माथि उल्लेखित विषयहरूमा वाहेक कर्मचारीहरूलाई दिने अन्य सुविधाहरू बारे सुझाव दिने ।

(च) समय समयमा कर्मचारीहरूको तलव सुविधा वा तत्सम्वन्धी विषयहरूमा श्री ५ को सरकारवाट सुझाव दिन पठाईएका विषयहरू ।

३.३. उपरोक्त कार्य-क्षेत्रहरूका अतिरिक्त २०३८/११/१४ को निर्णयानुसार देहायका कार्य क्षेत्रहरू थपिएका थिए ।

थप कार्य-क्षेंत्र:

३.४. पे-कमिशनले आगामी केही समय सम्म श्री ५ को सरकारको साधारण तथा परियोजना सम्वन्धी कार्यको लागि विभिन्न प्रकारका पदहरूको माग पूर्ति गर्न तथा कर्मचारीहरूको बृत्ति विकास गर्न चाहिने नयाँ श्रेणीहरू (तहहरू) तथा तिनीहरूको तलव तथां सुविधाहरूको सिफारिश गर्ने ।

कार्य अवधि:

३.५. पे-कमिशनले श्री ५ को सरकारमा पेश गर्ने सुझावहरू आर्थिक वर्षको वजेट तयार पार्ने समयलाई भ्याउने गरी पेश गर्ने र हाललाई बढिमा २ वर्षको लागि कार्यावधि तोकिएको छ ।

अन्तरिम प्रतिवेदन:

३.६. मिति २०३९/३/८ मा उपरोक्त राजभण्डारी कमिशनले श्री ५ को सरकारमा अन्तरिम प्रतिवेदन पेश गरेको थियो ।

राजभण्डारी आयोगको अन्तिम प्रतिवेदनमा तलव सम्वन्धी सिफारिशहरू देहाय बमोजिम थिए–

क. न्यूनतम आवश्यकता :

३.७. न्यूनतम लागतमा जीवन निर्वाह गर्न आवश्यक पर्ने रकमको व्यवस्था बारे देहायको खर्च केन्द्रहरू (Cost Centers) लाई आधार वनाइएको थियो ।

न्यूनतम आवश्यकताको विवरण		सिफारिश भएको रकम (रु.)
(क) खाद्य पदार्थ (२३०० क्यालोरी प्रति व्यक्ति प्रति दिनका दरले ३ उपभोक्ता इकाईका लागि)		२९७.००
(ख) कपडा तथा अन्य आवश्यकता		
(१) लुगाफाटो-	३४.१०	
(२) अन्य खर्च (कूल खर्चको १५%)-	६६.२२	१००.३२
(ग) आवास खर्च (कूल खर्चको १०%)		४४.१५
जम्मा खर्च :		४४१.४७

(२) न्यूनतम र अधिकतम तलव बीचको अनुपात:

३.८. न्यूनतम तथा अधिकतम तलव बीचको अन्तर ८.५ गुणा भन्दा बढी नरहने गरी गर्न उपयुक्त देखिएकोले कमिशनको सिफारिश सोही बमोजिम गरिएको र यसबाट परिचरको रु. ४१०।- र विशिष्ट श्रेणीको पदको अधिकतम तलवको अन्तिममान रु. ३४७५।- कायम रहने गरी नयाँ तलवमा सिफारिस गरिएको थियो । परिचर वर्गलाई न्यूनतम जीवन निर्वाह सिद्धान्तमा र विशिष्ठ श्रेणीको अन्तिम तलवलाई सामाजिक मान्यता (Social Acceptability) को सिद्धान्तमा रही तलव प्रस्ताव गरिएको थियो ।

(३) विभिन्न श्रेणीहरूमा शुरू र अन्तिम तलवको अन्तर:

३.९. राजपत्र अनंकित, प्रशासकीय श्रेणीहरूमा <u>शुरू तलव अन्तरता</u> प्रत्येक एक श्रेणी मुनिको शुरू तलव अंकहरूको क्रमश: १५, १५, २०, २५ निर्धारण गरिएको थियो । त्यसैगरी प्रशासकीय राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको तलवलाई सेवाको आकर्पणताको आधारमा निर्धारण गरिएको थियो । अनि प्रत्येक श्रेणीको शुरू तलव एक श्रेणी मुनिका शुरू तलव भन्दा ३३.३३ प्रतिशतले बढि रकम निर्धारण गरिएको थियो ।

(४) शुरू र अन्तिम तलव अंकको अन्तर:

३.१० शुरू र अन्तिम तलवको अन्तर (Horizontal difference) लाई ३३ देखि ४० प्रतिशत सम्म कायम गरिंएको थियो । तर राजपत्रांकित माथिल्ला श्रेणीहरूमा यस्तो अन्तर ४०, ३०, [illegible] गरी घट्दै गएको थियो ।

[illegible] आयोगले सिफारिश गरेको प्रशासन [illegible] तलबमान अनुसूची ४ मा देखाइएको छ ।

(ख) जोशी आयोग (२०४७-२०४७) :

३.११. श्री ५ को सरकारले वर्तमान आर्थिक स्थितिलाई दृष्टिगत गरी श्री ५ को सरकारका कर्मचारी तथा श्री ५ को सरकारको स्वामित्व भएका संस्थानका कर्मचारीहरूलाई पाइरहेको तलव सुविधाको पुनरावलोकन गरी के कति तलव सुविधा दिन उपयुक्त हुन्छ सो को सिफारिस गर्न मिति २०४७/९/१९ मा श्री नन्दलाल जोशीको अध्यक्षतामा ४ सदस्य भएको (श्री प्रा. उपेन्द्रवहादुर प्रधानाङ्ग, डा. मधुनिधि तिवारी, श्री ढुण्डीराज पोखरेल र श्री कालीप्रसाद पोखरेल) एउटा "तलव सुविधा सुझाव आयोग" गठन गरेको थियो। उक्त जोशी आयोगले दुई महिनाको समयमा आफ्नो प्रतिवेदन श्री ५ को सरकार समक्ष (२०४७ चैत्रमा) प्रस्तुत गरेको रहेछ। उक्त प्रतिवेदनमा रहेको तलवसँग सम्वन्धित सिफारिसहरू वुँदागत रूपमा तल प्रस्तुत छ–

न्यूनतम तलव निर्धारणको आधार:

३.१२. नेपालीको उपभोक्ता स्तर तथा कार्यप्रकृतिको आधारमा हुने शारीरिक परिश्रमलाई समेत दृष्टिगत गर्दा प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन २२७९ क्यालरी आवश्यक पर्ने भएकोले ४ जनाको ३ उपभोक्ता इकाईका लागि निम्न बमोजिम प्रतिमास रु. १२६५।- लाग्ने देखाईएको थियो। जसको विवरण यसप्रकार छ–

	लागत क्षेत्र	*लागत*
(अ)	खाद्य पदार्थ (रु. ८.७९×३×३०)=	७९१.१०
(आ)	मासिक रूपमा ३ उपभोक्ता इकाईलाई लाग्ने लत्ता-कपडाको लागि न्यूनतम खर्च	१३८.००
(इ)	अन्य खर्च (इन्धन, सावुन, सलाई, चिया, चिनी, नून, मसला, सरसफाई)	३३५.००
	जम्मा	१२६४.१०

३.१३. न्यूनतम र अधिकतम तलव वीचको अन्तरको अनुपात ५ गुणा हुनुपर्ने सुझाव दिइएको थियो।

३.१४. तलबमानको अन्तर सम्वन्धमा परिचरदेखि राजपत्र अनंकित तृतीय श्रेणीसम्मका पदहरूमा [illegible] प्रतिशत, राजपत्र अनंकित तृतीय श्रेणी र राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीका पदहरूका बीचमा १० प्रतिशत, राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणी र राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीको वीचमा [illegible] प्रतिशत, राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीदेखि माथिका क्रमिक पदहरूमा २० प्रतिशत तथा राजपत्रांकित द्वितीय श्रेणी र राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी बीचको सुरू तलवमानको अन्तर २० प्रतिशत प्रस्ताव गरिएको थियो।

३.१५. वार्षिक वृद्धि तर्फ राजपत्र अनंकित सबै पदहरूमा आधा दिनको शुरू तलव बराबर र राजपत्रांकित पदहरूतर्फ २/३ दिनको सुरू तलव बराबरको रकम निर्धारण गरिएको थियो।

३.१६. खप्टिने प्रक्रिया तर्फ देहाय बमोजिमको प्रतिशत हुनुपर्ने सुझाव गरेको थियो :

क.सं.	तलव मानले	तलव मानलाई	प्रतिशत
१.	परिचरको अन्तिम तलवमान	रा.प.अ. चतुर्थ श्रेणीको शुरू तलव	१५.८०
२.	परिचरको अतिरिक्तमानको अन्तिम तलव	रा.प.अ. चतुर्थ श्रेणीको शुरू तलव	२७.९७
३.	परिचरको अतिरिक्तमानको अन्तिम तलव	रा.प.अ. द्वितीय श्रेणीको शुरू तलव	१.१९
४.	रा.प.अ. चतुर्थ श्रेणीको अन्तिम तलबमान	रा.प.अ. तृतीय श्रेणीको शुरू तलव	१०.१६
५.	रा.प.अ. तृतीय श्रेणीको अन्तिम तलबमान	रा.प.अ. द्वितीय श्रेणीको शुरू तलव	१५.२७
६.	रा.प.अ. द्वितीय श्रेणीको अन्तिम तलवमान	रा.प.अ. प्रथम श्रेणीको शुरू तलव	१४.८७
७.	रा.प.अ. प्रथम (अतिरिक्तमान)	रा.प. तृतीय श्रेणीको शुरू तलव	७.४१

त्यसैगरी राजपत्रांकित पदहरूतर्फ राजपत्रांकित तृतीय श्रेणीदेखि क्रमिक रूपमा १७.३५, ३.१७, ६.४४, ६.१० र ०.३९ प्रतिशतले खप्टिने किसिमले प्रस्ताव गरेको थियो।

३.१७ जोशी आयोगबाट प्रस्तावित प्रशासन तर्फको तलवमान अनुसूची ५ मा संलग्न छ।

[illegible] अधिकारी आयोग (२०४८-२०४८)

३.१८. देशको विद्यमान आर्थिक क्षमता तथा कर्मचारीको वर्तमान तलवमानको मूल्याङ्कन तथा [illegible] गरी तलव तथा सुविधाका सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारलाई सिफरिस गर्न मिति २०४८.४.२ मा श्री नरकान्त अधिकारीको अध्यक्षतामा ४ सदस्यीय (श्री मंगलकृष्ण श्रेष्ठ, डा. पुरुषोत्तम सुवेदी, डा. प्रेमराज पन्त र डा. शशीनारायण शाह) भएको "तलब आयोग" गठन भएको थियो। २०४८ मंसिर ८ गते यो "तलव आयोग" ले आफ्नो प्रतिवेदन श्री ५ को सरकारमा पेश गरेको थियो। उक्त प्रतिवेदनमा उल्लेखित तलवसँग सम्बन्धित सिफारिशहरूलाई देहाय बमोजिम प्रस्तुत गरिएको थियो।

[illegible] न्यूनतम तलवको आधार निर्धारण गर्दा ४ सदस्यीय परिवारको तीन उपभोक्ता इकाईको दैनिक प्रतिव्यक्ति न्यूनतम २३०० क्यालोरी शक्ति प्रदान गर्ने खाद्य पदार्थ र अन्य आवश्यकताहरू पूरा गर्न पाउने र सीमान्त कृषकहरूको आयको हाराहारीमा पुग्ने गरी हुनुपर्ने भनी परिचरको तलब प्रतिमहिना ११००।- रूपैयाँ निर्धारण हुनुपर्ने।

(ख) हाललाई न्यूनतम र अधिकतम तलव बीचको अनुपात १:६ पर्ने गरी पियन स्तरको मासिक तलब रु. ११००।- र विशिष्ट श्रेणीको लागि रु. ६,६००।- निर्धारण गर्ने । साथै आगामी पाँच वर्षमा यस्तो अनुपात १:९.५ पुऱ्याउनु पर्ने गरी तलव ढाँचा परिवर्तन गरिनुपर्ने ।

(ग) प्रत्येक वर्ष उपभोक्ता मूल्य सूचीमा आउने वृद्धिको ९० प्रतिशतसम्म क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था हुनुपर्ने ।

(घ) सेवा निवृत्त हुने कर्मचारीले खाइपाई आएको तलवको ६७ प्रतिशत भन्दा बढी निवृत्तभरण नहुने गरी माथिल्लो हद तोकिनु पर्ने ।

(ङ) सेवा निवृत्त हुने कर्मचारीहरूको लागि पनि १ महिनाको रकम दशैंखर्च वापत दिइनुपर्ने ।

अधिकारी आयोगले दिएको तलवमान अनुसूची ६ मा संलग्न छ ।

(घ) दीक्षित कार्यदल (२०५३-२०५३)

३.१९ निजामती कर्मचारीहरूको सुविधा र हित सम्बन्धमा अध्ययन गरी सुझावहरू सहित प्रतिवेदन पेश गर्ने मिति २०५३/४/२२ को निर्णय अनुसार गठित निजामती किताव खानाका महानिर्देशक श्री अर्जुनमणि आचार्य दीक्षितको संयोजकत्वमा अर्थ, कांनून तथा न्याय, मन्त्रालय एवं महालेखा नियन्त्रक कार्यालय र सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका उपसचिव स्तरका कर्मचारीहरू रहेको कार्यदलले आफ्नो सुझाव प्रतिवेदन २०५३ कार्तिक २१ गते प्रस्तुत गरेको थियो । उक्त प्रतिवेदनमा तलव सम्वन्धमा दिइएका सुझावहरू निम्न वमोजिम थिए ।

(क) पहिलो, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले, श्रमिकहरूको न्यूनतम तलव तोक्दा उनीहरूलाई दैनिक रूपमा आवश्यक पर्ने क्यालोरी (शक्ति) प्राप्त गर्न पर्याप्त हुने गरी तोक्नु पर्दछ, भन्ने; दोस्रो, राष्ट्रिय योजना आयोगले वि.सं २०४८ सालमा निर्धारण गरेको प्रतिव्यक्ति प्रतिदिन २२७९ क्यालोरी आवश्यक पर्ने कुरालाई हेरिनुपर्दछ भन्ने; र तेस्रो, रोजगारदाताले श्रमको उपयोग गरेपछि त्यसको वदलामा त्यति नै क्षतिपूर्ति दिनुपर्दछ, जसबाट त्यति नै श्रमको पुनर्उत्पादन हुन सकोस् भनी जीवन निर्वाह खर्चको आधारमा न्यूनतम स्तरको पदको तलवमान रु. २२००/- बाट शुरू गर्ने ।

(ख) शुरू स्तरको पद र अन्तिम स्तरको पदको तलवमान अन्तर १:६ अनुपात कायम गर्ने ।

(ग) वार्षिक स्केल वृद्धिको रकम करिव एक दिनको तलव वरावर गर्ने ।

(घ) तलवमानमा खप्टिने पद्धति सवै स्तरमा लागू गर्ने ।

(ङ) निजामती तर्फ प्राविधिक र अप्राविधिक सबैलाई एउटै तलवमान कायम गर्ने ।

(च) राशन पाउने कर्मचारीको तलवमान राशन नपाउनेको भन्दा १० प्रतिशत कम गर्ने ।

दीक्षित कार्यदलले दिएको तलवमान अनुसूची ७ मा संलग्न छ ।

४. तलब तथा अन्य सुविधा सम्बन्धी प्रश्नावली, अभिमत, तथा विश्लेषणको सारांश :

४.१. आयोगले प्रश्नावली तयार गरी देशका विभिन्न क्षेत्रका ८ जिल्लामा स्थलगत र १५ जिल्लामा हुलाक मार्फत ५०० प्रति प्रश्नावली फाराम वितरण गरेकोमा २५० जनाले उत्तर दिएका थिए। उक्त प्रश्नावली वितरण गर्दा दैवी छनौट (Random Sampling) को आधार बनाई सम्पूर्ण सेवा समूह श्रेणी समेट्ने गरी व्यवस्था मिलाइएको थियो।

वर्तमान तलवमानको संरचना ठीक छ छैन भन्ने प्रश्नको उत्तरमा सम्पूर्णले (झण्डै ९९.९९ प्रतिशत) ले ठीक छैन भनी मन्तव्य व्यक्त गरेका थिए। त्यसैगरी वर्तमात तलवको पर्याप्तताको सन्दर्भमा सवै उत्तरदाताले अपर्याप्त भएको धारणा व्यक्त गरे। साथै हालको शुरूको तलवमा कति प्रतिशतसम्म वृद्धि गर्नुपर्छ भन्ने प्रश्नको उत्तरमा २५० मध्ये २१५ जनाले ५० प्रतिशत वा सोभन्दा माथिको दरले तलव वृद्धि हुनुपर्ने तथ्य बताए।

तलव संरचनामा न्यूनतम र अधिकतम तलवको बीच के कति अन्तर हुनुपर्छ भन्ने प्रश्नको सन्दर्भमा २५० जनामध्ये १६० जनाले न्यूनतम अन्तर ५ गुणाभन्दा बढी हुनुपर्ने राय व्यक्त गरेका छन् भने ५१ जनाले हालकै अन्तर ठीक रहेको कुरा वताए।

उक्त प्रश्नावलीका उत्तरहरूबाट निकालिएको निष्कर्ष तथा अभिमत (Opinion) निम्न बमोजिम छन् :

१. बजार मूल्यसँग समानान्तर हुने गरी तलव बढाउनु पर्छ।
२. वर्तमान तलवमान र सुविधा न्यून भएको कारणले निजामति सेवामा आकर्षण छैन।
३. वर्तमान तलवमानबाट निजामती कर्मचारीको आधारभूत आवश्यकता पूरा नहुने भएकोले हालको तलवमानमा ठूलो वृद्धि गर्न आवश्यक भएको छ।
४. तलवमान र सुविधा वृद्धि गर्न साधारण खर्चमा नियन्त्रण गर्ने, फजुल खर्च रोक्ने, अनावश्यक दरवन्दी कटौती गर्ने गर्नुपर्दछ।
५. राजस्व संकलन प्रभावकारी हुनुपर्नेछ।
६. निवृत्तभरण प्रणाली पूर्ववत् नै कायम रहनुपर्ने र त्यसको लागि निवृत्तभरण कोष स्थापना गर्नुपर्दछ।
७. तलवमानमा रहेको कार्यदक्षता सीमा हटाउन पर्दछ।
८. नेपाल प्रहरी सेवा र शाही नेपाली सेनामा उपलब्ध भएजस्तै आवास, शिक्षण र चिकित्साको सुविधा हुनुपर्नेछ।

५. नयाँ तलबमानको प्रस्ताव

तलब निर्धारणका दृष्टिकोण

५.१ तलव निर्धारणको कुनै एउटा खास सिद्धान्त छैन । तर तलव निर्धारण गर्दा एकातिर न्यूनतम जीवन निर्वाह (यापन) गर्ने गरी तलब तोकिनुपर्दछ भन्ने कुरामा सर्वत्र एकमत छ भने अर्कोतिर मेधावीहरूलाई सेवामा प्रवेश गराई कार्यप्रति उत्प्रेरित बनाएर सेवा प्रदायन (Service Delivery) मा स्तरीयता ल्याउन आकर्षक तलव प्रदान गर्नुपर्ने उत्तिकै जरूरी छ भन्ने कुरा पनि सर्वमान्य छ । साथै तलव निर्धारण गर्दा अपनाइने दृष्टिकोणहरू पनि फरक फरक छन् । कसैको दृष्टिकोणमा तलव निर्धारण गर्दा जति सक्यो कम तलव तोकेमा करदाताहरूबाट संकलित राजश्वको राम्रो उपयोग हुन्छ भन्ने छ भने कसैको दृष्टिकोण भने सरकारले अन्य क्षेत्रमा दिइएकोभन्दा बढी तलव दिएर उदाहरणीय रोजगारदाता बन्नुपर्छ भन्ने छ । त्यस्तै केहीको दृष्टिकोणमा सरकारले आफ्ना कर्मचारीहरूको तलव निर्धारण गर्दा अन्य क्षेत्रहरूसँग तुलना गर्न सक्ने समान प्रकारको कामको लागि समान प्रकारको सुविधा दिने गरी तोक्नुपर्छ भन्ने पनि छ ।

नयाँ तलवमान प्रस्ताव गर्दा अपनाइएका नीतिहरू:

५.२ जीवनयापनको लागि पर्याप्त न्यूनतम वेतनको व्यवस्था हुनुपर्ने कुरा सैद्धान्तिक दृष्टिले सर्वमान्य भैसकेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले पनि यस कुरालाई प्रमुख र आधारभूत मान्यता भित्र पारेको छ । तसर्थ यिनै कुरालाई ध्यानमा राखी न्यूनतम तलव निर्धारण गर्ने ।

५.३ 'सामाजिक तथा नैतिक मूल्य तथा मान्यता कायम गर्ने' ध्येयले विभिन्न श्रेणीका कर्मचारीहरूलाई तिनीहरूको सामाजिक प्रतिष्ठा, रहन-सहनको स्तर, पदीय मर्यादा कायम गर्ने आवश्यक तलव निर्धारण गर्ने ।

५.४ हाल भैरहेको न्यूनतम तलव र उच्चतम तलव बीचको अन्तर साह्रै कम भएकोले त्यसलाई सुधार गरी हाललाई १:५ अनुपात कायम गर्ने ।

५.५ हाल प्रचलित तलवमानका विभिन्न श्रेणी तथा तहमा तलवको स्केल खप्टिने पद्धति नभएको र भए तापनि ज्यादै थोरै मात्र भएकोले राजपत्र अनंकित र राजपत्राङ्कित दुवै श्रेणीहरूमा खप्टिने गर्ने ।

५.६ सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूको सरह तलव वृद्धि गर्न नसकिए पनि उनीहरूसँग निकट रहने गरी तुलनायोग्य बनाउने ।

जीवनयापनको पर्याप्त तलवको व्यवस्था गर्ने

५.७ मानिसको लागि आफ्नो जीवन निर्वाह गर्न चाहिने ५ आधारभूत आवश्यकताहरू खाद्यान्न, वस्त्र, वासस्थान, चिकित्सा र शिक्षा नै हुन् । तसर्थ सरकारी कर्मचारीहरूको तलव निर्धारण गर्दा यिनै पाँच अत्यावश्यक आधारभूत विषयहरू न्यूनतम पूर्ति गर्नेतर्फ ध्यान दिनुपर्ने हुन्छ । निजामती सेवामा परिचर स्तरको पदको तलव निर्धारण गर्दा उनीहरूको न्यूनतम आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने हिसावले चार सदस्यको एक परिवार तथा ३ उपभोक्ता इकाईको हिसावले उनीहरूको लागि चाहिने खाद्यान्न, लुगाफाटो, वासस्थान र अन्य खर्चहरूको हालको मूल्यमा रूपान्तर गरी निर्धारण गरिएको छ ।

५.८ न्यूनतम आधारभूत आवश्यकताको मापदण्ड तोक्दा राजभण्डारी आयोग २०४० र अधिकारी आयोग २०४८ ले तोकेको मापदण्ड नै पूर्ण रूपले अवलम्वन गरिएको छ । तद्नुसार तीन उपभोक्ता इकाईको लागि प्रति उपभोक्ता दैनिक २३०० किलो क्यालोरी शक्ति प्रदान गर्ने खाद्यवस्तुहरू खरीद गर्न आवश्यक रकम, वार्षिक १५ मिटर कपडा किन्न आवश्यक रकम, वासस्थान र अन्य खर्चको लागि क्रमशः कूल खर्चको १० र १५ प्रतिशत रकम निर्धारण गरिएको छ ।

सामाजिक मर्यादा तथा नैतिक मूल्य कायम गर्ने

५.९ सरकारी कर्मचारीलाई समाजमा विशेप सम्मानको हिसावले हेर्ने गरिन्छ । सरकारी कर्मचारीहरू नै सरकारको नीति निर्धारण गर्ने कार्यमा अभिन्न अंग हुनाको साथै सरकारी नीति लागू गर्न तथा देशको आर्थिक तथा सामाजिक विकास कार्यमा पूर्ण रूपले संलग्न हुने हुनाले उनीहरूको सामाजिक मर्यादा र नैतिक मूल्य तथा मान्यताको संरक्षण हुनु अति आवश्यक छ ।

५.१० निजामती सेवामा कर्तव्यनिष्ठ, उच्चमनोवल भावना जगाई आफ्नो कामप्रति समर्पित गर्न तथा पद अनुसारको कामको जटिलता र उत्तरदायित्व वहन गर्नुपर्ने कुरालाई समेत विचार गरी सोही अनुरूप मेरिट तलव दिनु जरूरी छ । यसो भएमा मात्र मेधावी कर्मचारीहरूलाई सेवामा भित्र्याउन तथा सेवामा रहिरहन आकर्षण जगे हुन्छ ।

न्यूनतम र उच्चतम तलवबीचको अन्तरमा सुधार गर्ने

५.११ वि.सं. २०४० को तलव आयोगले न्यूनतम तलव र अधिकतम तलव बीचको अन्तर १:७.५ तोकेको थियो भने २०४८ को तलव आयोगले यस्तो अन्तर सैद्धान्तिक दृष्टिकोणले १:९ हुनुपर्दछ भने तापनि तत्काले सवै विसंगतिहरू हटाउन व्यवहारिक नहुने देखेर १:६ को अन्तर सिफारिश भै सोही बमोजिम लागू भएको थियो । यसैबीच बराबर हचुवा किसिमले तलव थप गर्ने तथा भत्ता दिने र फेरि भत्तालाई तलवमा परिणत गर्ने यस्ता निर्णयहरूले तलवको ढाँचामा त्यस्तै किसिमका

विसंगतिहरू देखा पर्न थालेको हो । प्रस्तावित तलवमानले त्यसमा केही सुधार गरी हाललाई १:५ को अनुपात अन्तर रहने सिफारिश गरेको छ ।

विभिन्न श्रेणी तथा पदहरूको बीच तलव खप्टिने व्यवस्था गर्ने

५.१२. हाल राजपत्र अनंकित द्वितीय श्रेणीसम्मको पदमा केही मात्रामा तलव खप्टिने व्यवस्था भए पनि त्यस माथि कुनै पनि श्रेणीका कर्मचारीको अन्तिम स्केल उपल्लो श्रेणीको सुरू तलबलाई छुनेसम्म पनि व्यवस्था छैन । यसो हुँदा उपल्लो श्रेणीको तलव पाउन पदोन्नति नै हुनुपर्ने वाध्यता हुने र सवैले पदोन्नति पाउन नसक्ने भएकोले कर्मचारीहरूमा नैराश्यता हुने हुन्छ । यिनै तथ्यलाई ध्यानमा राखी राजपत्र अनंकितमा बढीमा ३६.३६ प्रतिशत र कममा २२.७७ प्रतिशतसम्म एवं राजपत्रांकितमा बढीमा १९.४२ र कममा ५ प्रतिशतसम्म खप्टिने गरी प्रस्ताव भएको छ ।

सार्क मुलुकहरूमा तलवको ढाँचाको निकट हुने गरी तुलना गर्न हुनेसम्म बनाउने

५.१३. तलव आयोगले तलव निर्धारण गर्ने पद्धती वारे छलफल हुँदा सार्कले दक्षिण एशिया क्षेत्रलाई स्वतन्त्र वजार क्षेत्र बनाउने घोषणा गरिसकेको परिप्रेक्षमा श्री ५ को सरकारका कर्मचारीहरूको तलव पनि सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूले पाउने गरेको तलवसँग तुलना गर्न योग्य किसिमको हुनुपर्ने हो । तदनुसार सार्क मुलुकका कर्मचारीहरूको तलव संरचना तथा त्यहाँ तलव निर्धारण गर्न अपनाइने सिद्धान्तहरूवारे जानकारी लिन ती देशहरूमा अध्ययन टोली पठाउने गरी कार्यतालिका समेत बनाइएको थियो । अध्ययन भ्रमणका लागि खर्चको रकमको अभावले यस सम्बन्धमा ती देशका पदाधिकारीहरूसँग अन्तर्क्रिया हुन सकेन । विभिन्न स्रोतवाट भारत, बंगलादेश र श्रीलंकाका तलव ढाँचासम्म उपलब्ध हुन सक्यो । जसका सारांश निम्न बमोजिम छन् ।

भारत

५.१४. भारतको केन्द्रीय सरकारी कर्मचारीहरूको तलव पुनरावलोकन गरी नयाँ तलवमान सिफारिस गर्न सन् १९९४ मा भारत सरकारले पाँचौ पे-कमिसन गठन गरेको थियो । यस वखत भारतका कर्मचारीहरूको तलव स्केल ३३ तह थियो र न्यूनतम तलव भा. रु. ७५०-९४० अर्थात् ने. रु. १२००-१५०४ थियो भने अधिकतम तलव भा.रु. ९०००।- (निर्धारित) अर्थात् ने.रु. १४४००।- थियो । यसप्रकार न्यूनतम तलव र अधिकतम तलवका वीचको अन्तरको अनुपात १:१२ रहेको थियो । पाँचौ पे-कमिसनले विद्यमान ३३ स्केलको तहलाई बढाएर ३४ स्केलको तह बनाउन सिफारिस गर्दै न्यूनतम तलव भा.रु. ७५०-९४० अर्थात् ने.रु. १२००-१५०४ लाई ३२५ प्रतिशतले बढाई भा.रु. २४४०-३२०० अर्थात् ने.रु. ३९०४-५१२० मा निर्धारण गर्न सिफारिस गर्‍यो । त्यस्तै अधिकतम तलवतर्फ पनि भा.रु. ९०००।- अर्थात् ने.रु. १४४००।- वाट ३३३

प्रतिशतले वृद्धि गरि भा.रु. ३०,०००।- अर्थात् ने.रु ४८,०००।- निर्धारण गर्ने सिफारिस गर्‍यो । हाल भारतमा निजामती सेवाको सर्वोच्च पद क्याविनेट सचिवको मासिक तलव भा.रु. ३०,०००।- अर्थात् ने.रु ४८,०००।- छ र अन्य सचिवहरूको तलव भा.रु. २६,०००।- अर्थात् ने.रु. ४१,६००।- छ । भारतमा न्यूनतम र अधिकतम तलवको अन्तरको अनुपात गणना गर्दा न्यूनतम तलव स्केल र सचिवको तलवको तुलना गरिने हुनाले न्यूनतम तलव भा.रु. २४४०।- र अधिकतम लव भा.रु. २६,०००।- को अन्तरको अनुपात १:१०.६९ हुन्छ । पे-कमिशनले आफ्नो प्रतिवेदनमा त्यसबखत खालि रहेको ३.५ लाख पद पूर्ति नगर्न सिफारिस गर्नुका साथै अर्को १० वर्षभित्र थप १५ लाख कर्मचारी घटाउन समेत प्रस्ताव गरको थियो । त्यसवखत भारतको केन्द्रीय सरकारी सेवामा ३५ लाख कर्मचारी थिए । पाँचौ पे-कमिशनले आफ्नो प्रतिवेदन जनवरी १९९७ मा पेश गरेको थियो ।

श्रीलंका

५.१५ श्रीलंकाको केन्द्रीय सरकार र प्रान्तीय सरकारका कर्मचारीहरूको तलवमानको पछिल्लो निर्धारण (परिवर्तन) जनवरी १९९७ मा गरिएको थियो । तदनुसार कर्मचारीहरूको न्यूनतम तलव श्रीलंकाको रूपियाँ ३४००-७५(२०) ४९०० अर्थात् ने.रु. ३२५६-७२(२०) ४६९६ निर्धारण गरेको थियो । त्यस्तै अधिकतम तलव श्रीलंका रूपियाँ १३६००-६८०(१०) २०४०० अर्थात् ने.रु. १३२६८-६५१(१०) १९५४० गरिएको थियो । श्रीलंकाको क्याविनेट सेक्रेटरीको तलव भने श्रीलंका रूपियाँ २०५५०-१२७५(५) २६९२५ अर्थात् ने.रु. १९६८५-१२२७(५) २५७९० निर्धारण गरेको थियो । श्रीलंकामा न्यूनतम तलव र अधिकतम तलवको अन्तरको अनुपात १:६.१२ छ । श्रीलंकामा सरकारी तलवमा कर नलाग्ने गरेको छ । श्रीलंकामा त्यसवखत निजामति कर्मचारीको संख्या १ लाख ३० हजार थियो ।

बंगलादेश

५.१६ बंगलादेशमा सन् १९९६ सेप्टेम्वरमा पाँचौ पे-कमिसन गठन भएको थियो र उक्त पे-कमिसनले जुन १९९७ मा आफ्नो प्रतिवेदन पेश गरेको थियो । पे-कमिसन गठनको वेला सरकारी कर्मचारीका न्यूनतम मासिक तलव ९९० टाका अर्थात् ने.रु. १३६६ मात्र भएतापनि उनीहरूले पाउने घर भाडा मासिक ५४४.५० टाका अर्थात् ने.रु. ७५२, चिकित्सा भत्ता मासिक १५० टाका अर्थात् ने.रु. २०७, यातायात भत्ता ९० टाका अर्थात् ने.रु. १२४ र धुलाई भत्ता मासिक २५ टाका अर्थात् ने.रु. ३५, गरी जम्मा १७६९.५० टाका अर्थात् ने.रु. २४४२ पाउने गरेको थियो । त्यस्तै सचिवले तलव मासिक ११,००० टाका अर्थात् ने.रु. १५१८०, घर भाडा ४४०० टाका अर्थात ने.रु. ६०७२, चिकित्सा भत्ता १५० टाका अर्थात् ने.रु. २०७, यातायात भत्ता ३१५ टाका अर्थात ने.रु. ४३५ र डोमेस्टिक एड भत्ता ५२५ टाका अर्थात् ने.रु. ७२५ गरी जम्मा १६७९० टाका अर्थात् ने.रु. २३१७० पाउने गरेको थियो । तदनुसार न्युनतम तलव र अधिकतम तलवमान

को अन्तरको अनुपात १:११.११ थियो । तर तलबमा भत्ता पनि जोडी तुलना गर्दा भने यो अन्तरको अनुपात १:९.४८ हुन्थ्यो । बंगलादेशको पाँचौं पे कमिशनले कर्मचारीहरुको न्यूनतम ... र ९९० टाकाबाट वृद्धि गरी मासिक १८५०।- टाका अर्थात् ने.रु. २५५२।- निर्धारण गर्न ...रिस गऱ्यो । यसबाहेक अन्य सुविधाहरु पनि वृद्धि गरी घरभाडा ११११।- टाका अर्थात् ने.रु. ... चिकित्सा भत्ता २५०।- अर्थात् ने.रु. ३४५।-, यातायात भत्ता १२५।- अर्थात् ने.रु. ... शिक्षा भत्ता ७५ टाका अर्थात् १०३.५० र धुलाई भत्ता ५० टाका अर्थात् ने.रु. ६९।- गरी जम्मा भत्ता १६१० टाका अर्थात् ने.रु. २२२१.८० निर्धारण गर्न सिफारिश गऱ्यो । यसप्रकार परिचर स्तरको न्यूनतम शुरु तलब र भत्ता गरी जम्मा ३४६० टाका अर्थात् ने.रु. ४७७४.८० निर्धारण गर्न सिफारिश गऱ्यो । त्यस्तै कमिशनले कर्मचारीको अधिकतम मासिक तलब पनि ११००० टाका बाट वृद्धि गरी १८००० टाका अर्थात् ने.रु. २४८०० गर्न सिफारिश गऱ्यो । साथै अन्य सुविधाहरुमा पनि वृद्धि गरी घरभाडा १०५०० टाका अर्थात् ने.रु. १४४९०, चिकित्सा भत्ता ३५० टाका अर्थात् ने.रु. ४८३, शिक्षा भत्ता ७५ टाका अर्थात् ने.रु. १०३.५०, यातायात भत्ता ५०० टाका अर्थात् ने.रु. ६९० र डोमेस्टिक एड एलाउन्स ७५० टाका अर्थात् ने.रु. १०३५ दिन सिफारिश गऱ्यो । यसरी सचिव स्तरको कर्मचारीको मासिक तलब र भत्ता गरी जम्मा ३०४७५ टाका अर्थात् ने.रु. ४२०५५.५० निर्धारण गर्न सिफारिश गऱ्यो । पाँचौं पे कमिशनको सिफारिश अनुसार बंगलादेशमा न्यूनतम र अधिकतम तलबको अन्तरको अनुपात १:९.७३ हुन्छ । तर तलब भत्ता गाभेर गणना गर्दा भने यो अनुपात १:८.८० हुन्छ ।

बंगलादेशमा पाँचौं पे कमिशनले दिएको सिफारिश दुई चरणमासरकारले लागू गरेको थियो । प्रथम चरणमा सरकारले कमिशनले गरेको सिफारिशको ६० प्रतिशत वृद्धि गऱ्यो । अर्को वर्ष बाँकी ४० प्रतिशत वृद्धि गरेको थियो । यस प्रकार सरकारले पे कमिशनको सिफारिश पूर्ण रुपले २ वर्ष भित्र लागू गरेको थियो ।

प्रस्तावित तलबमान

३.१७ माथि उल्लेखित तलब निधारणका दृष्टिकोण एवं सोका लागि अपनाइएका नीतिहरू तथा कर्मचारीहरूको अभिमत समेतलाई ध्यानमा राखी देहाय बमोजिमको तलबमान प्रस्ताव गरिएको छ-

यो तलबमान निर्धारण गर्दा परिचर स्तरमा तीनवटा तहहरू र अन्य श्रेणीहरूमा भएको अतिरिक्तमानलाई खारेज गर्ने समेत प्रस्ताव गरिएको छ । त्यसैगरी हल्का एवं भारी सवारी चालक तथा *हल्कारा-हुलाकी जाँचकीहरूका लागि* प्रस्तावित तलबमानमा समायोजन गर्नुपर्दछ । साथै हालमा रहेको प्राविधिक तथा प्रशासनिक तलबमानलाई एकीकृत गर्ने प्रस्ताव गरिएको छ, यसले गर्दा हाल कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि आफूले पाउने तलबमा प्रस्ताव गरिएको दुई ग्रेड संख्याको रकम तलबमा थपिने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।

प्रशासनतर्फको प्रस्तावित तलव ढाँचा

क्र.सं.	पद/श्रेणी	सुरू तलवमान	तलव वृद्धि अंक (वर्ष)	अन्तिम तलवमान
१.	परिचरस्तर	३०००	१००(१५)	४५००
२.	रा.प.अ. चतुर्थ	३३००	११०(१२)	४६२०
३.	रा.प.अ. तृतीय	३६३०	१२१(१३)	५२०३
४.	रा.प.अ. द्वितीय	४१००	१३७(१४)	६०१८
५.	रा.प.अ. प्रथम	४९००	१६४(१४)	७१९६
६.	रा.प. तृतीय	७५००	२५०(१३)	१०७५०
७.	रा.प. द्वितीय	८६५०	२८९(११)	११८२९
८.	रा.प. प्रथम	१०५००	३५०(८)	१३३००
९.	रा.प. विशिष्ट	१४०००	०(०)	१४०००
१०.	मुख्य सचिव	१५०००	०(०)	१५०००

प्रस्तावित तलवमानको फैलावट

३.१८ प्रस्तावित तलवमानमा एकै श्रेणीभित्र न्यूनतम र अधिकतम तलववीचको अन्तर (फैलावट) न्यूनतममा २६.६६ प्रतिशत (रा.प.प्रथम) र अधिकतममा ५० प्रतिशत (परिचर स्तर) कायम गरिएको छ । यो अन्तर अन्य आयोगहरूको सिफारिशहरूसँग मिल्दोजुल्दो छ । किनभने ती आयोगहरूका अधिकांश सुझावहरू श्री ५ को सरकारद्वारा स्वीकृत गरिसकेका हुन् । प्रस्तावित तलवमानको फैलावट तथा अन्य आयोगहरूले सिफारिस गरेका फैलावट निम्न तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका- १
तलवमानको फैलावट
(प्रस्तावित तलवमानसँग तुलना)

सि. नं.	पद/श्रेणी	प्रस्तावित तलवमानको फैलावट		राजभण्डारी आयोगको फैलावट	अधिकारी आयोगको फैलावट (प्रतिशतमा)	प्रचलित तलवमानको फैलाव
		रकममा	प्रतिशतमा			
१.	पियनस्तर	१५००	५०.००	४०	४५.९१	२१.२५
२.	रा.प.अ. चतुर्थ	१३२०	४०.००	३३	३९.११	१०.५१
३.	रा.प.अ. तृतीय	१५७३	४३.३०	३३	४५.३६	११.१६
४.	रा.प.अ. द्वितीय	१९१८	४६.७८	३३	४७.५८	११.३६
५.	रा.प.अ प्रथम	२२९६	४६.९५	५०	६०.९८	२६.६०
६.	रा.प. तृतीय	३२५०	४३.३३	५०	४७.५८	१५.८७
७.	रा.प. द्वितीय	३१७५	३६.७०	४०	३५.१३	१३.६०
८.	रा.प. प्रथम	२८००	२६.६६	३०	२६.४२	११.३६
९.	रा.प. विशिष्ट	०	०	१५	१३.६४	७.१४

उपरोक्त तालिका अध्ययन गर्दा पदोन्नतिको अवसर नभएको वा कम भएको केही श्रेणीहरूमा ४० देखि ५० प्रतिशतसम्मको श्रेणीगत फैलावट (Horizental Difference) कायम गरिएको छ । वर्तमानमा चालू रहेको तलवमानमा श्रेणीगत अन्तर बढीमा २६.६० प्रतिशत (रा.प.अनंकित प्रथम) र घटीमा ७.१४ प्रतिशत (रा.प. विशिष्ट) रहेको छ । यो अन्तर न त हालसम्म कुनै आयोग वा कार्यदलको सिफारिसले गरेको छ न त यो अन्तर कायम गर्ने श्री ५ को सरकारको नीतिगत निर्णय नै हो । यसो हुनुमा समय समयमा श्री ५ को सरकारले तलव सम्बन्धी पुनरावलोकन नगरी हचुवा किसिमले महँगी भत्ता रु. १०० देखि रु.३०० सम्म दिने निर्णय गर्ने र पछि उक्त भत्तालाई तलवमानमा गाभ्नेजस्ता क्रियाहरूको कारणले भएका हुन् । यसबाट तलवमानमा हुनुपर्ने अन्तरमा ठूलो असर परी तलवको ढाँचामा नै विसंगति पैदा गरेको पाइन्छ ।

खप्टिने अनुपात

५.१९ आफ्नो पदमा वहाल भएको एक वर्ष पुगेपछि एक दिनको तलव बराबरको ग्रेड पाइने भए पनि प्रमोसनको अवसर ज्यादै कम हुने पदहरूमा वहाल रहेका कर्मचारीहरूलाई उत्प्रेरणा जगाई राख्न हरेक श्रेणी (तह समेत) हरूमा श्रेणीगत फैलावटको व्यवस्था मिलाइएको हुन्छ । तर त्यस्तो फैलावट सिमाहीन भएमा पदोन्नति तर्फको आकृष्टता मरेर जान्छ । जाँगरहीन भएर टेबल कुर्ने अवस्था पनि हुने सम्भावना हुन्छ । एकातिर श्रेणीगत फैलावटलाई सिमावद्ध गर्नुपर्दछ भने अर्कोतिर उपल्लो दर्जाको कुनै निश्चित हद (प्रतिशत) सम्मको रकम हालकै पदमा रही पाउन सक्ने व्यवस्था (खप्टिने अनुपात) समेत मिलाउनु पर्दछ । प्रस्तावित तलवमान र विगतमा विभिन्न आयोगहरूले दिएका खप्टिने अनुपातको तुलनात्मक विवरण निम्न तालिकामा दिइएको छ ।

तालिका - १
खप्टिने अनुपात
(प्रतिशतमा तुलनात्मक विवेचना)

सि.नं.	पद/श्रेणी	राजभण्डारी आयोग	अधिकारी आयोग	प्रस्तावित तलवमान	कैफियत
१.	रा.प.अ. चतुर्थ	२०.००	२९.४	३६.३६	
२.	रा.प.अ. तृतीय	१४.४	२३.२	२७.२७	
३.	रा.प.अ. द्वितीय	१०.३	२३.३	२६.९०	
४.	रा.प.अ. प्रथम	५.३	१८.८	२२.८१	
५.	रा.प. तृतीय	-	-	-	
६.	रा.प. द्वितीय	११.२	२५.४८	२४.२७	
७.	रा.प. प्रथम	४.३	७.५४	१२.६५	
८.	रा.प. विशिष्ट	-	१.५२	-	

उपरोक्त तालिका अध्ययन गर्दा पदोन्नतिको अवसर नभएको वा कम भएको केही श्रेणीहरूमा ४० देखि ५० प्रतिशतसम्मको श्रेणीगत फैलावट कायम गरिएको छ ।

ज्येष्ठताको लागि विशेष व्यवस्था

५.२० हाल भइरहेका कर्मचारीको अन्तिम तलवमान प्रस्तावित तलवको शुरू तलवमानमा नपुग्ने भएकोले सवै कर्मचारी तलवमान शुरू तलवमान कायम गर्ने । यसो गर्दा धेरै वर्ष सेवा गरिसकेका र भर्खरै सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीको बीचमा ज्येष्ठताको कुनै कदर नहुने भएकोले निम्न बमोजिम व्यवस्था गरी तलवमा मिलान गर्न आयोग सिफारिस गर्दछ ।

साविकमा रहेको ग्रेड संख्या		प्रस्तावित (कायम गर्नुपर्ने) ग्रेड संख्या
देखि	सम्म	
१	४	१
५	८	२
८	सवै	३

६. एक दिने तलवी ग्रेड वृद्धिबाट परेको असर

६.१ ग्रेड वृद्धिको प्रमुख मनसाय हो कर्मचारीमा कार्यउत्प्रेरणा जगाई राख्नु । तर यसको अन्य उद्देश्यहरू भित्र पदोन्नतिका अवसर कम भएका वा नभएका पदहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई काम गरेको प्रत्येक वर्षका लागि थप रकम प्रदान गरी एकै श्रेणी वा पदभित्र पनि सेवामा नव प्रवेशीहरू र सेवामा पहिलेदेखि नै कार्यरत कर्मचारीहरूको बीचमा जेष्ठताको भावना जगाएर वरिष्ठहरूको सम्मान गर्नु पनि हो । सैद्धान्तिक दृष्टिले हेर्दा नवप्रवेशी र केही वर्ष काम गरिसकेको कर्मचारी बीचमा अनुभवको भिन्नता रहने हुनाले पनि वरिष्ठको सम्मान गर्ने एउटा बलियो अवसरका रुपमा ग्रेडलाई लिईन्छ । तर एउटा श्रेणीमा काम गर्ने कर्मचारीले प्रत्येक वर्षका लागि निश्चित दरले रकम पाउँदै गएमा सो पदको सुरु तलब भन्दा पनि बढी दरमा ग्रेड वृद्धि पाउने सम्भावना रहन्छ । अत: श्रेणी बीचको फैलावट र उपल्लो श्रेणीमा खप्टिने प्रक्रिया हेरी ग्रेड वृद्धिको अंक र संख्या तोकिनु पर्दछ ।

६.२ निजामती सेवा ऐन, २०४९ को पहिलो संशोधनमा एक दिनको तलब बराबरको रकम भन्दा कम नहुने गरी ग्रेड वृद्धिको अंक किटान भैसकेकोले ग्रेड वृद्धि वापतको रकम तोक्ने सम्वन्धमा विवाद रहेन । यसमा छलफल गरी सुझाव दिइरहनु परेन । तर एउटै श्रेणीमा तलव फैलावट र उपल्लो श्रेणीमा खप्टिने प्रावधान (सैद्धान्तिक दृष्टिले आवश्यक पर्ने) राख्नै पर्ने भएकोले ग्रेड संख्यालाई अनन्त रूपमा तन्कन दिनु भएन । त्यसकारण एकदिने तलवी ग्रेड वृद्धिबाट खाईपाई आउने तलव, उपदान, निवृत्तभरण, कर्मचारी संचयकोष, दशैं खर्च, विविध वृद्धिहरू, उपचार खर्च, संचित विदा जस्ता तलवसँग प्रत्यक्ष रुपमा आवद्ध कुराहरूमा चापिलो असर परेको छ । बहुलक्षित र बहुनिर्देशित क्षेत्रका रुपमा यो एकदिने ग्रेड आयोगले तलवमान नवढाए पनि कालान्तरमा आर्थिक दायित्व निश्चय पनि वढ्ने छ । हालकै तलवमानलाई कायम राखी (ग्रेड संख्या समेत हालकै) तीन वर्षसम्म मात्र लागू गर्ने हो भने र पुरस्कार वापत दिइने ग्रेड वृद्धि यसैगरी दिइने तथा बढुवामा स्थान नपाउनेहरूलाई अन्तिम तलवमान पुगे पनि थप ग्रेड वृद्धि दिइने हो भने अहिलेको तलवमान घटीमा ३३ प्रतिशतले वृद्धि हुनेछ ।

६.३ वित्तीय असर आँकलन गर्न केही आधारहरू लिनुपर्दछ । त्यसैले आयोगले वित्तीय असर हेरी वार्षिक आर्थिक दायित्व किटान गर्न कुन कुन लागत क्षेत्र (Cost Centres) लाई ध्यान दिने भनी विमर्श गर्दा मासिक तलव, दशैं खर्च र कर्मचारी संचय कोषलाई आधार मान्नुपर्ने राय व्यक्त गऱ्यो । तसर्थ स्वीकृत कुल दरवन्दीको आधारमा प्रस्तावित तलवमानको तत्तत् श्रेणी र सोमा स्वीकृत दरवन्दीको गुणनफललाई १४.२ ले गुणन गरी वार्षिक आर्थिक दायित्व निकालिएको छ । यस्तो वार्षिक आर्थिक दायित्व १० अर्व ७६ करोड २३ लाखको विस्तृत विवेचन भाग ८ मा गरिएको छ ।

७. आयोगका अन्य सुझावहरू

७.१ धेरै वर्षको अन्तराल पछि सरकारी कर्मचारीहरूको तलव पुनरावलोकन गर्न तलव आयोग गठन गर्ने तथा बीचबीचमा केही अध्ययन नगरी हचुवा किसिमले तलव भत्तामा वृद्धि गर्ने परिपाटीले गर्दा एकातिर तलवको संरचनामा नै विसंगतिहरू प्रदान गर्ने गरेको छ भने अर्कोतिर एक्कासि ठूलो मात्रामा तलव बढाउनुपर्दा सरकारी आय व्ययले एकै वर्षमा त्यत्रो व्ययभार वहन गर्न कठीन हुने हुन्छ । तसर्थ यसरी बीचबीचमा कुनै अध्ययन आधारवीना हचुवा किसीमले तलव वृद्धि गर्ने वा धेरै वर्षको अन्तरालमा तलव आयोग गठन गरी तलवको पुनरावलोकन गर्नुको सट्टा तलव वृद्धिको लागि स्वनिर्मित प्रणाली (Built in mechanism) हुनु आवश्यक छ भन्ने राय आयोग व्यक्त गर्दछ ।

२०४८ सालमा अधिकारी पे-कमिसनले न्युनतम तलव रु. ११०० निर्धारण गरेको थियो । त्यसवखत प्रति व्यक्ति दैनिक २३०० किलो क्यालोरीको लागि लाग्ने खाद्यान्न उपभोग खर्च रु. ७.८१ तोकि ३ उपभोक्ता एकाइको लागि मासिक रु. ७०२.९० लाग्ने, लुगाफाटो प्रति उपभोग इकाइ वार्षीक १५ मिटरको हिसावले हुने, मासिक खर्च रु. ७५.७५ लाग्ने र आवास तथा अन्य खर्चका लागि मासिक खर्च १० प्रतिशत र १५.९ प्रतिशतले रु. ११०.०९ र रु. २१२.१२ गरी जम्मा रु. ११००.८६ लाग्ने हिसाब गरी न्युतम तलव निर्धारण भएको थियो । हाल उपर्युक्त खर्चकाले लागि मासिक रु. ३००० रकम आवश्यक छ । हाल न्युनतम् तलव रु. २००० मात्र भएकोले निम्नस्तरको कर्मचारीले तीन उपभोक्ता इकाइको एक परिवारको लागि चाहिने न्युतम ना जीवनयापन खर्च पनि पुऱ्याउन नसक्ने स्थितिमा रहेको छ । यस्तो स्थिति हुन नदिन कर्मचारीको तलवलाई उपभोक्ता मूल्य सूचीसँग आवद्ध (Index Linking) गर्ने व्यवस्था गर्न उचित हुन्छ । यस्तो भएमा कर्मचारीहरूको तलव पनि मूल्यवृद्धिसँग बढ्ने भई मूद्रा स्फितीको चपेटावाट निश्चित आय हुने कर्मचारीहरू मुक्त हुनुको साथै तलव आयोग गठन गर्नुपर्ने प्रयोजन पनि हुँदैन । यसको लागि अर्थमन्त्रालयको बजेट तथा कार्यक्रम शाखामा एउटा सानो इकाइ स्थापना गरे पुग्छ । यसको काम (१) मूल्य सूची कतिले बढ्यो भन्ने निर्धारण गर्ने, (२) कर्मचारीको महंगी भत्ता कतिले बढाउनु पऱ्यो भन्ने निष्कर्ष निकाल्ने, र (३) तथ्यांक अध्यावधिक राख्नमा सिमित हुनुपर्दछ । यी कामहरू बजेट तथा कार्यक्रम महाशाखामा भइरहेका कर्मचारीहरूबाटै गराउन सकिन्छ । मूद्रा स्फिती अनुसार तलवमा स्वत: वृद्धि हुने पद्धति अर्थात् (Built in Mechanism) को लागि निम्न बमोजीमको व्यवस्था अपनाउन आयोग सिफारिस गर्दछ :

(क) कुनै वर्ष उपभोक्ता मूल्य सूची १० प्रतिशत वा सो भन्दा कम भएमा महंगी भत्ता नदिने ।

(ख) तर एकै वर्ष वा दुई तीन वर्ष गरी मूल्य सूची १० प्रतिशत भन्दा बढी वृद्धि भएमा Cummulative मूल्यसूचीको ७५ प्रतिशतले महंगी भत्ता दिने । उदाहरणको लागि : आधार वर्ष ० को दाजोमा वर्ष १ मा ५ प्रतिशतले, वर्ष २ मा पनि अर्को ५ प्रतिशतले र तेस्रो वर्ष १० प्रतिशतले मूल्य वृद्धि भएमा आधार वर्षको दाँजोमा वर्ष तीनमा Cummulative मूल्य सूची २०

प्रतिशतले वृद्धि भएको हुनाले त्यसको ७५ प्रतिशतले अर्थात् सबै कर्मचारीहरूलाई शुरू तलवको १५ प्रतिशतले महंगी भत्ता दिने।

(ग) यसरी महंगी भत्ता बढ्दै गई शुरू तलवको ५० प्रतिशत पुगेमा उक्त महंगी भत्तालाई तलवमा नै गाभी नयां तलवमान बनाई समायोजन गर्ने।

७.२. सरकारी कर्मचारीहरूको संख्या आवश्यकता भन्दा बढी हुनाको साथै ढाँचा पनि विकास प्रशासनको लागि उपयुक्त छैन भन्ने आयोग ठान्दछ। यसको लागि २०४८ सालमा गठित प्रशासन सुधार आयोगको सिफारिसहरू लागु गर्नु पर्दछ भन्ने आयोग सिफारिस गर्दछ। तत्कालको लागि निम्न बमोजिमका कदमहरू तुरून्त चाल्न आयोग सिफारिस गर्दछ :

(क) खाली भएको दरवन्दि पूर्ति नगरी फ्रिज गर्ने।
(ख) विकास समितिहरूको दरवन्दि सिर्जना गर्न पाउने अधिकार खारेज गर्ने।
(ग) विकास समितिमा रहेका म्यादी वा अस्थायी कर्मचारीहरूलाई आवश्यक भएमा उपदान दिएर विदा गर्ने र उक्त पदहरूमा भइरहेका स्थायी कर्मचारीहरूद्धारा नै पूर्ति गर्ने।
(घ) जिल्ला जिल्लामा तथा केन्द्रमा रहेका कार्यालयहरू कार्यबोझको सर्वेक्षण गरी खारेज गर्ने, गाभ्ने, आदि सुझाव दिन एक उच्चस्तरिय समिति गठन गर्ने।

७.३ पेन्सन अर्थात् कर्मचारीहरूको निवृत्तभरणको लागि चाहिने रकमको आवश्यकता बढ्दै गइरहेको र यसबाट सरकारको आय-व्ययमा परिरहेको भारलाई दृष्टिगत गरी यसको लागि श्री ५ को सरकार र कर्मचारी दुवैले देन (Contribution) गर्ने गरी निवृत्तभरण कोष स्थापना गरी कोष मार्फत् निवृत्तभरण दिने व्यवस्था गर्ने सम्बन्धमा अधिकांस कर्मचारीहरूले यस्तो कोष स्थापना गर्न सहमती देखाएको हुनाले यस किसिमको कोष स्थापना गर्ने सम्बन्धमा अध्ययन गराउन समेत आयोग सिफारिस गर्दछ।

७.४ निजामती सेवा ऐनमा तलव भत्ता निर्धारण गर्नेबारे तथा ग्रेड सम्बन्धमा व्याख्या गर्दा भिन्न भिन्न व्याख्या हुन सक्ने र कतिपय कुरामा व्याख्या गर्नुपर्ने स्थिति भएकोले यसलाई स्पष्ट गर्न [illegible] सेवा ऐनमा थोडो संशोधन गर्नुपर्ने आयोग राय व्यक्त गर्दछ।

८. वार्षिक आर्थिक दायित्व

८.१ प्रस्तावित तलवमान वैज्ञानिक आधारमा तयार गरिएको र यसले वजार मूल्य, न्यूनतम आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने, मेधावीहरूलाई निजामति सेवामा प्रवेश गर्न र रहिरहन उत्प्रेरणा गर्ने तथा सेवा प्रदायनमा स्फूर्ति ल्याउन आवश्यक उर्जा प्रदान गर्न सहायक सिद्ध हुनेछ । श्री ५ को सरकारको आर्थिक दायित्व हरेक वर्ष बढ्दै जाने कुरामा शंका छैन । तर त्यसरी बढ्ने आर्थिक दायित्वलाई निर्वाह गर्न राजस्व संकलनमा नवीन पद्धति अपनाउने, फजुल खर्च रोक्ने तथा सरकारले आफुले गरिरहेको काम अन्य निजी क्षेत्रवाट गराउँदा बढी मितव्ययी हुने ठानिएमा सो काम निजी क्षेत्रलाई तत्काल छोड्दै जाने र निजामति प्रशासनको आकारलाई वजेट वक्तव्य २०५६/५७ को बुँदा ८५ मा उल्लेख भएका नीतिगत अभिव्यक्तिहरूलाई क्रमश: लागू गर्दै गएमा आयोगबाट सिफारिस भएको तलवमान लागू गर्न श्री ५ को सरकारलाई थप आर्थिक दायित्व पर्दैन । प्रस्तावित तलवमानले कर्मचारीको तलव र ग्रेडमा मात्र असर नपारी कर्मचारी संचय कोष, औषधि उपचार, उपदान, निवृत्तभरण, संचित विदा, असक्त वृत्ति, संतति वृत्ति, दशै खर्च, ग्रेड वृद्धि लगायत बढुवा नपाउँदा दिइने पुरस्कारहरू सवैमा समानुपातिक रूपले असर पार्दछ । तसर्थ प्रस्तावित तलवमानमा उल्लेखित मासिक तलबलाई १४.२ महिना अर्थात् १२ महिना तलव, १ महिना दशै खर्च र १.२ महिना कर्मचारी संचय कोष वापतको थप रकमलाई श्री ५ को सरकारले आर्थिक दायित्वका रूपमा वहन गर्नै पर्दछ । यसकारण देहायमा उल्लेखित तालिकामा वार्षिक रूपमा यी शिर्षकमा हुने खर्चवारे आँकलन गरिएको छ । साथै निजामती सेना र प्रहरी तर्फका संख्याहरू स्वीकृत दरवन्दी भएकाले ग्रेड वृद्धि, औषधि उपचार, उपदान, निवृत्तभरण लगायतका मासिक रूपमा नवेहोर्नुपर्ने खर्चहरू समेत सोही शीर्षकबाट वेहोर्न सकिने छ । किनभने सवै दरवन्दीहरू एकै पटक पदपूर्ति हुने छैनन् ।

तालिका १

वार्षिक आर्थिक दायित्व (निजामती)

सि.नं	पद/श्रेणी	शुरू तलव	संख्या	रकम
१.	परिचरस्तर	३०००	३१२६९	१३३२०५९४००
२.	रा.प.अ. चतुर्थ	३३००	२२८२	१०६९३४५२०
३.	रा.प.अ. तृतीय	३६३०	९२८०	४७८३४६८८०
४.	रा.प.अ. द्वितीय	४१००	२६८६६	१५६४१३८५२०
५.	रा.प.अ. प्रथम	४९००	१८१३७	१२६१९७२४६०
६.	रा.प. तृतीय	७५००	७४१८	७९००१७०००
७.	रा.प. द्वितीय	८६५०	२७११	३३३१७४७७०
८.	रा.प. प्रथम	१०५००	६३३	९४३८०३००
९.	रा.प. विशिष्ट	१४०००	८४	१६६९९२००
१०.	मुख्य सचिव	१५०००	१	२१३०००
		जम्मा	98635	५९७८७३६०५०

तालिका २

वार्षिक आर्थिक दायित्व (शाही नेपाली सेना)

सि.नं	पद/श्रेणी	शुरू तलब	संख्या	रकम
१.	परिचरस्तर	३०००	२११४	९००५६४००
२.	रा.प.अ. चतुर्थ	३३००	३१७०५	१४८५६९६३००
३.	रा.प.अ. तृतीय	३६३०	८१६१	४२०६६६९०६
४.	रा.प.अ. द्वितीय	४१००	१९६०	११४१११२००
५.	रा.प.अ. प्रथम	४९००	१४२३	९९०१२३४०
६.	रा.प. तृतीय	७५००	१८५७	१९७७७०५००
७.	रा.प. द्वितीय	८६५०	२३०	२८२५०९००
८.	रा.प. प्रथम	१०५००	९४	१४०१५४००
९.	रा.प. विशिष्ट	१४०००	१४	२७८३२००
१०.	मुख्य सचिव	१५०००	१	२१३०००
		जम्मा	४७५५९	२४५२५७६१४६

तालिका ३

वार्षिक आर्थिक दायित्व (नेपाल प्रहरी)

सि.नं	पद/श्रेणी	शुरू तलब	संख्या	रकम
१.	परिचरस्तर	३०००	२६२४	१११७८२४००
२.	रा.प.अ. चतुर्थ	३३००	२६८६१	१२५८७०६४६०
३.	रा.प.अ. तृतीय	३६३०	८४२१	४३४०६८८६६
४.	रा.प.अ. द्वितीय	४१००	४२३०	२४६२७०६००
५.	रा.प.अ. प्रथम	४९००	२०८९	१४५३५२६२०
६.	रा.प. तृतीय	७५००	७७८	८२८५७०००
७.	रा.प. द्वितीय	८६५०	३५४	४३४८१८२०
८.	रा.प. प्रथम	१०५००	५०	७४५५०००
९.	रा.प. विशिष्ट	१४०००	५	९९४०००
१०.	मुख्य सचिव	१५०००	०	०
		जम्मा	४५४१२	२३३२०९६८७६६

तालिका ४

वार्षिक आर्थिक दायित्व (निजामती, शाही नेपाली सेना र नेपाल प्रहरी)

सि.नं	पद/श्रेणी	शुरू तलब	संख्या	रकम
१.	परिचरस्तर	३०००	३६००७	१५३३८९८२००
२.	रा.प.अ. चतुर्थ	३३००	६०८४८	२८५१३३७२८०
३.	रा.प.अ. तृतीय	३६३०	२५८६२	१३३३०८२६५२
४.	रा.प.अ. द्वितीय	४१००	३३०५६	१९२४५२०३२०
५.	रा.प.अ. प्रथम	४९००	२१६४९	१५०६३३७४२०
६.	रा.प. तृतीय	७५००	१००५३	१०७०६४४५००
७.	रा.प. द्वितीय	८६५०	३३०३	४०५७०७४९०
८.	रा.प. प्रथम	१०५००	७७७	११५८५०७००
९.	रा.प. विशिष्ट	१४०००	१०३	२०४७६४००
१०.	मुख्य सचिव	१५०००	२	४२६०००
		जम्मा	१९१६६०	१०७६२२८०९६२

अनुसूची १

तलब-आयोग
(Pay-Commission)
२०५५

कार्य क्षेत्र

क. कर्मचारीहरुलाई एक दिनको तलब बराबरले हुने ग्रेड रकम तोकेपछि त्यसबाट अन्य सुविधामा पर्न जाने असरबारे अध्ययन गरी सुझाव दिने ।

ख. नयाँ तलबमानको प्रस्ताव गर्ने ।

ग. माथि उल्लेखित बुँदा (क) र (ख) अनुसारको सुझाव र प्रस्तावबाट पर्न जाने वार्षिक आर्थिक दायित्व समेत किटान गर्ने ।

... (Pay Commission)

कृयाकलाप विवरण

क्र.सं.	कृयाकलाप विवरण	सम्बद्ध निकाय पदाधिकारी	पौष				माघ				फाल्गुण				चैत्र				वैशाख				जेठ			
		हप्ता	१	२	३	४	१	२	३	४	१	२	३	४	१	२	३	४	१	२	३	४	१	२	३	४
१	कर्मचारी (beneficiaties) को लागि प्रश्नावली	श्रीविश्वनराज चालिसे																								
१.१	कर्मचारीको लागि प्रश्नावलीको नमूना तयार गर्ने																									
१.२	प्रश्नावलीलाई स्वीकार गर्ने																									
१.३	छनौट जिल्ला कार्यालय कर्मचारी गर्ने																									
१.४	प्रश्नावली वितरण गर्ने																									
१.५	संकलन गर्ने																									
१.६	विश्लेषण गर्ने																									
१.७	नतिजा निकाल्ने																									
२	कर्मचारी बाहेक (Non beneficiaties) को लागि प्रश्नावली	श्रीतिर्थमान शाक्य																								
२.१	नमूना तयार गर्ने																									
२.२	नमूना स्वीकार गर्ने																									
२.३	रेस्पोन्डेन्टहरूको छनौट गर्ने																									
२.४	प्रचार प्रसार गर्ने																									
२.५	प्रश्नावली संकलन गर्ने																									
२.६	विश्लेषण गर्ने																									
२.७	नतिजा निकाल्ने																									
३	अन्तर्क्रिया	श्रीलोक बहादुर श्रेष्ठ																								
३.१	निजामती कर्मचारी संघ संगठन, मन्त्रि परिषद्																									
३.२	शिक्षक, प्राध्यापक, उद्योग वाणिज्य संघ, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ, म्यानेजमेन्ट एसोसिएशन अफ नेपाल, पब्लिक एडमिनिस्ट्रेसन एसोसिएशन अफ नेपाल, [illegible] केन्द्र आदि																									
३.३	तलब आयोगका पूर्व अध्यक्ष तथा सदस्यहरू																									
४	मुख्य लिखित सोधिनसंकलन	श्रीरघुनाथ उपाध्याय																								
४.१	मुखाकको खाका तयारी र स्वीकृति																									
४.२	प्रस्तावित मुखातवदाताहरूको नामावली तयार गर्ने	श्रीलोक बहादुर श्रेष्ठ																								
	मुखातवदाताहरूको नामावली :																									
	- पूर्व तलब आयोगका अध्यक्ष तथा सदस्यहरू																									
	- प्रशासन सुधार सुझाव आयोग (२०६२) का सदस्यहरू																									
	- [illegible] अनुगमन समितिका पूर्व तथा वर्तमान सदस्यहरू																									
	- पूर्व सामान्य प्रशासन सचिवहरू र अन्य सचिवहरू																									

क्र.सं.	क्रियाकलाप विवरण	पदाधिकारी	पौष				माघ				फाल्गुण				चैत्र				वैशाख				जेठ			
		हप्ता	१	२	३	४	१	२	३	४	१	२	३	४	१	२	३	४	१	२	३	४	१	२	३	४
३	मस्यौदा आन्तरिक कागजातहरूको संकलन	श्रीराम विनोद भट्टराई																								
३.१	[illegible] प्रतिवेदनहरू																									
	- निर्णय र नीतिहरूको पुनरावलोकन गर्ने																									
	- कार्यान्वयन स्थितिको जानकारी लिने																									
३.२	[illegible]हरूको संकलन गर्ने																									
३.३	विगत १० वर्ष भित्रमा भएका [illegible] सम्बन्धी निर्णयहरू बटुल्ने																									
	- निर्णयको पुनरावलोकन र विश्लेषण गर्ने																									
३.४	आर्थिक सर्वेक्षणहरू																									
३.५	बजेट वक्तव्यहरू																									
३.६	के.त.वि.का. तथ्याङ्क सम्बन्धी प्रकाशनहरू																									
३.७	नवौं योजना																									
३.८	बैंकको दीर्घकालीन योजना	श्रीसूर्यनाथ उपाध्याय																								
४	मस्यौदा बाह्य कागजातहरूको संकलन	श्रीलोक बहादुर श्रेष्ठ																								
४.१	[illegible] विश्लेषण																									
५	मस्यौदा तथ्याङ्कहरूको संकलन र प्रशोधन	श्रीलोक बहादुर श्रेष्ठ																								
५.१	विभिन्न सेवा समूहको [illegible] स्थिति																									
	- निजामती	श्रीविधुतराज चालिसे																								
	- प्रहरी	श्रीप्रदीप शंसेर जबरा																								
	- सेना	श्रीविरही राणा																								
	- शिक्षक	श्रीशरद कुमार भट्टराई																								
	- प्राध्यापक	श्रीशरद कुमार भट्टराई																								
	- हुलाक	श्री श्रीराम पौडेल																								
	- विकास समिति कर्मचारीहरू	श्रीदुर्गानिधि शर्मा																								
	- परिषद्	श्रीदुर्गानिधि शर्मा																								
	- अस्थायी कर्मचारीहरू [illegible]	श्रीदुर्गानिधि शर्मा																								
८	अवलोकन भ्रमण	श्रीलोक बहादुर श्रेष्ठ र श्रीदुर्गानिधि शर्मा																								
८.१	[illegible]																									
८.२	[illegible] सुविधाहरूको यकिन गर्ने [illegible] अध्ययन गर्ने।																									
९	प्रथम मस्यौदा प्रतिवेदन तयारी [illegible] परिमार्जन, गोष्ठी, पुनर्लेखन र प्रकाशित	श्रीलोकबहादुर श्रेष्ठ																								
१०	अन्तिम प्रतिवेदन तयारी र [illegible] को सरकार समक्ष	श्रीलोकबहादुर श्रेष्ठ																								

अनुसूची ३

तलव आयोग (Pay Commission), २०५५

निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित) अनुसार एक दिने तलवी ग्रेड तोकिएपछि तलवसंग आवद्द सुविधाहरुमा पर्न गएको असर बारे जानकारी लिन गरिएको अध्ययन सर्वेक्षण ।

कर्मचारीको लागि प्रश्नावली

उत्तरदाताको नाम:		
पद:		
कार्यरत कार्यालय:		
स्थायी ठेगाना:		
स्थायी सेवा अवधि:		वर्ष

यो प्रश्नावली भरेपछि ३ पटक मोडि स्टीच वा गम लगाएर वन्द गर्नुहोस् ।

प्रश्नावली

(तपाईले दिएका उत्तरहरु अति गोप्य रहनेछन् । यसै सर्भेक्षणमा बाहेक अन्यत्र पयोग गरिने छैनन्)

(१) क तपाईलाई तलव आयोग (Pay Commission), २०५५ गठन भएको थाहा छ ?

१.१ थाहा छ

१.२ थाहा छैन

(२) थाहा छ भने कुन माध्यमवाट थाहा पाउनु भएको हो ?

२.१ रेडियो सुनेर

२.२ पत्रिका पढेर

२.३ आयोगको सूचना पढेर

२.४ फोनद्वारा खवर पाएर

२.५ साथीहरुवाट सुनेर

२.६ अन्य माध्यमहरु

(३)क. तलव आयोगको कार्यक्षेत्र भित्र (क) एक दिनको तलव वरावरले ग्रेड तोकिएपछि यसवाट पाउने अन्य सुविधाहरुमा पर्न जाने असर अध्ययन गर्ने, (ख) नयाँ तलबमान प्रस्ताव गर्ने र (ग) वार्षिक आर्थिक दायित्व किटान गर्ने । जस्ता ३ वटा कामहरु पर्दछन् । आयोगले कार्य थालनी गरिसकेको छ । यसै सन्दर्भमा तपाई "कर्मचारी" हुनु भएकोले तपाईलाई निजामती कर्मचारीले तलव लगायत तलवसंग आवद्ध के के सुविधा पाउंछ भन्ने थाहा छ ? तलवसंग आवद्ध सुविधाको वारेमा थाहा छ भने ती सुविधाहरु कत्तिको प्रभावकारी देख्नु हुन्छ ?

३.१

३.२

३.३

३.४

३.५

३.६

३.७

३.८

३.९

३.१०

(३)ख. आयोगले प्रचलित बजारमूल्य दृष्टिगत गरी तलब वृद्धि गर्ने विश्वास छ वा छैन ?

३.१ छ

३.२ छैन

(४) हालको तलबमान र यसको संरचना कस्तो छ ?

४.१ ठीक ठान्नु हुन्छ

४.२ ठीक ठान्नु हुन्न भने किन ?

४.२.१

४.२.२

४.२.३

४.२.४

४.२.५

(५) निजामती सेवाका कर्मचारीहरु र सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीको तलबमान र सुविधामा के अन्तर छ ? यसबाट कार्य सम्पादनमा के कस्तो असर पर्ने देख्नु हुन्छ ? बुँदागत रुपमा उल्लेख गर्नुहोस् ।

५.१

५.२

५.३

५.४

५.५

(६) निजामती सेवामा विगतमा जस्तो आकर्षण थियो, वर्तमानमा त्यस्तो आकर्षण भएजस्तो देखिंदैन ? किन ? बुंदामा उल्लेख गर्नुहोस् ।

६.१

६.२

६.३

६.४

(७) निजी क्षेत्रसंग प्रतिस्पर्धा गर्न पर्ने समय आइ सकेको अवस्थामा निजामती सेवाका कर्मचारीको हालको तलव सुविधाले कार्य सम्पादनमा निजी क्षेत्रसंग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्ने ठान्नु हुन्छ ? ठान्नु हुन्न भने किन ? कारण उल्लेख गर्नुहोस् ।

७.१

७.२

७.३

(८) हालको तलव पर्याप्त छ ?

८.१ पर्याप्त छ

८.२ पर्याप्त छैन

(९) यस प्रश्नावलीको बुंदा (८) मा "हालको तलव पर्याप्त छैन" भन्नु भएको हो भने तपाईंको शुरु तलवमा कति प्रतिशतले वृद्धि हुनु पर्ने ठान्नु हुन्छ ?

९.१ दश प्रतिशत

९.२ बीस प्रति

९.३ पच्चीस प्रतिशत

९.४ चालीस प्रतिशत

९.५ पचास प्रतिशत

९.६ ... ... प्रतिशत

(१०) सार्क क्षेत्रका देशको कर्मचारीको तुलनामा नेपालका निजामती कर्मचारीको तलव र अन्य सुविधामा घटी बढी के छ ? थाह छ भने प्रत्येक देशको निम्न तह र माथिल्लो तहको कर्मचारीको तलव र सुविधा को बारेमा तुलनात्मक रुपमा उल्लेख गर्नुहोस् ।

१०.१ भारत

१०.२ बङ्गलादेश

१०.३ भुटान

१०.४ श्रीलङ्का

१०.५ माल्दिभ्स

१०.६ पाकिस्तान

(११) नेपालको निजामती सेवकको तलवमान निर्धारण गरिदा सार्क राष्ट्रका राष्ट्रसेवकको तलव र सुविधासंग तुलना गरी निर्धारित गर्नु पर्छ वा पर्दैन ?

११.१ पर्छ

११.२ पर्दैन

(१२) यदि पर्छ भने कुन कुन कुराको अध्ययन गरिनु पर्ला ?

१२.१ तलवमान

१२.२ सुविधाहरु

१२.३ अन्य

(१३) बजार मूल्य वृद्धिसंग तलवमानको समानान्तर सम्वन्ध रहनु पर्छ वा पर्दैन ?

१३.१ पर्छ

१३.२ पर्दैन [ ]

(१४) बजार मूल्य वृद्धि अनुसार तलब र सुविधा वृद्धि गर्नु पर्छ भने ३ बुंदागत कारणहरु उल्लेख गर्नुहोस् ।

१४.१ [ ]

१४.२ [ ]

१४.३ [ ]

(१५) वर्तमान तलब र सुविधाले निजामती सेवा भित्र दक्ष एवं Tallent व्यक्तिहरु आकर्षित हुन सक्लान् नसक्लान् ? र वर्तमान तलब सुविधाको कारण निजामती सेवामा प्रतिभा पलायनको स्थिति छ छैन ?

१५.१ सक्लान [ ] छ [ ]

१५.२ नसक्लान् [ ] छैन [ ]

(१६) नसक्लान् भने दक्ष एवं Tallent व्यक्तिलाई आकर्षित गर्न र प्रतिभा पलायन रोक्न के के गर्नु पर्ला बुंदामा उल्लेख गर्नुहोस् ।

१६.१ [ ]

१६.२ [ ]

१६.३ [ ]

(१७) हालको तलब संरचना (Pay structure) मा पियन (रु. २०००।-) को तुलनामा सचिव (रु. ७०००।-) को तलब ३.५ गुणा बढी छ । अन्य विकसित/विकासोन्मुख मुलुकहरुमा घटिमा ६ देखि १३.६५ गुणा बढी हुने गरेको परिप्रेक्ष्यमा तपाईंको विचारमा त्यस्तो तुलना कति गुना बढी हुनु पर्दछ ?

१७.१ यो तुलना ठीक छ [ ]

१७.२ ५ गुणा [ ]

१७.३ ७ गुणा [ ]

१७.४ ९ गुणा [ ]

१७.५ ... ... गुणा [ ]

(१८) तलव पर्याप्त छैन भने तलव बढाउन के के गर्नु पर्छ ?

१८.१ साधारण खर्चमा नियन्त्रण गर्नु पर्दछ

१८.२ राजस्व वृद्धि गर्नु पर्दछ

१८.३ कर्मचारी दरबन्दी घटाउनु पर्दछ

१८.४ तलवसंग आवद्ध सुविधाहरुलाई तलवसंग आवद्धता हटाउनु पर्दछ

१८.५ अन्य केही भए खुलाउनुहोस्

(१९) राजस्व वृद्धि गर्न के के उपाय अपनाउनु पर्ला ?

१९.१

१९.२

१९.३

१९.४

१९.५

(२०) राजस्व वृद्धि गर्न नसक्दा कर्मचारीको तलव र सुविधा वृद्धि नगर्न न्यायोचित छ कि छैन ? यसबाट कार्यसम्पादनमा असर पर्छ पर्दैन ?

२०.१ छ पर्छ

२०.२ छैन पर्दैन

(२१) छैन भने किन कारणहरु बुँदामा उल्लेख गर्नुहोस् र कार्य सम्पादनमा असर पर्छ भने कस्तो असर पर्छ ?

२१.१

२१.२

२१.३

(२२) कर्मचारी दरबन्दी घटाउंदा जनतालाई पुऱ्याउने सेवामा वा रोजगारीका अवसरमा कटौती हुन जान्छ। दरबन्दी नघटाई खर्च कटौती गर्ने वैकल्पिक उपायहरु के के छन्?

२२.१ [ ]

२२.२ [ ]

२२.३ [ ]

२२.४ [ ]

२२.५ [ ]

(२३) तलबसंग आवद्ध रहेका सुविधालाई "तलबसंगको आवद्धता" हटाउन के के गर्नु पर्छ ?

२३.१ [ ]

२३.२ [२३.२]

२३.३ [ ]

२३.४ [ ]

२३.५ [ ]

(२४) काम गरेको वर्षलाई २ ले गुणन गरी आउने अंक (प्रतिशत) ले खाइपाई आएको तलबसंग प्रतिशतमा गणना गर्दा पेन्सन निस्कन्छ। यस्तो पेन्सन बहाल रहेको पदको शुरु तलबको आधा भन्दा कम नहुने र सोही पदको शुरु स्केल भन्दा बढी नहुने गरी सीमांकन (Braketing) पनि गरिएको छ। एकै पदबाट सेवा निवृत्त हुने कर्मचारीहरुले पृथक पृथक दरमा निवृत्तभरमा पाउने वर्तमान प्रणाली ठीक छ ?

२४.१ ठीक छ [ ]

२४.२ ठीक छैन [ ]

(२५) हालको पेन्सन प्रणाली ठीक लाग्दैन भने "एक पद-एक पेन्सन" अर्थात "एक वर्गमा सब भन्दा पछाडी निवृत्त हुने कर्मचारीले पाउने उच्चत्तम रकम बराबर सबै पदलाई सोही अनुरुप दिईन प्रणाली" लागू गर्न सकिन्छ ?

२५.१ सकिन्छ [ ]

२५.२ सकिंदैन [ ]

(२६) "एक पद-एक पेन्सन" योजना लागू गर्न हालको बजेट (वार्षिक ९४ करोड रुपैयां) अपर्याप्त हुनेछ । थप बजेट व्यवस्था गर्न नसकिएको अवस्थामा पेन्सन कोष (Pension Fund) को स्थापना गरी तलबको १० (दश) प्रतिशत (यसमध्ये ९ श्री ५ को सरकार र १ कर्मचारी) कट्टी गरी उक्त कोषमा राख्दै जाने सुझाव ठीक छ ?

२६.१ ठीक छ [ ]

२६.२ ठीक छैन [ ]

(२७) बुँदा २२ मा दिइएको व्यवस्था लागु गर्न नसकिने भएमा तपाईको शुरु तलबबाट संचयकोष बाहेक अर्को १० प्रतिशत (श्री ५ को सरकारबाट दोब्बर थप गर्ने गरी) कट्टा गरी देहायका सुविधाहरु प्राप्त गर्न मन्जुर गर्न सक्नुहुन्छ ? वा प्रतिशत वृद्धि गर्नु पर्छ वा पर्दैन ?

सुविधाहरु

(क) खाईपाई आएको तलब बराबरकै पेन्सन वा नियमानुसारको अनुदान
(ख) औषधी उपचार सुविधा
(ग) न्यूनतम सीमाको जीवन बीमा
(घ) प्रसुति खर्चको भुक्तान
(ङ) संचित विदा बापतको रकम
(च) शैक्षिक खर्च

२७.१ मन्जुरी छ	[ ]	पर्छ	[ ]
२७.२ मन्जुरी छैन	[ ]	पर्दैन	[ ]

(२८) बुँदा २२ मा दिइएको व्यवस्था लागू गर्न नसकिने भएमा तपाईको शुरु तलबको २० प्रतिशतले हुन आउने रकम बराबर श्री ५ को सरकारले पेन्सन कोष (Pension Fund) को रुपमा मासिक जम्मा गर्दै जाने र सोही कोषबाट देहायका सुविधाहरु प्राप्त गर्न मन्जुर गर्न सक्नु हुन्छ ?

सुविधाहरु

(क) खाईपाई आएको तलब बराबरकै पेन्सन वा नियमानुसारको अनुदान
(ख) औषधी उपचार सुविधा
(ग) न्यूनतम सीमाको जीवन बीमा
(घ) प्रसुति खर्चको भुक्तान
(ङ) संचित विदा बापतको रकम
(च) शैक्षिक खर्च

२८.१ मन्जुरी छ [ ]

२८.२ मन्जुरी छैन [ ]

(२९) जति वर्ष काम गर्‍यो त्यति नै संख्यामा ग्रेड वृद्धि पाउने हो भने तलबमान नगनाई शुरु तलब र ग्रेड रकम तोके पुग्ने देखिन्छ । तसर्थ नयाँ तलबमान आवश्यक पर्दछ ? वा पर्दैन ?

२९.१ आवश्यक पर्छ

२९.२ आवश्यक पर्दैन

(३०) आवश्यक पर्छ भने किन कारण उल्लेख गर्नुहोस् ।

३०.१

३०.२

३०.३

(३१) जति वर्ष काम गर्‍यो त्यति नै संख्यामा ग्रेड वृद्धि पाउनु पर्ने हो भने नि.सं.ऐन अनुसार गर्नु पर्ने कार्य दक्षता सिमा पारको प्रयोजन छ वा छैन ?

३१.१ प्रयोजन छ

३१.२ प्रयोजन छैन

(३२) प्रयोजन छ भने कारण उल्लेख गर्नुहोस् ।

३२.१

३२.२

३२.३

(३३) प्रयोजन छैन भने कारण उल्लेख गर्नुहोस् ।

३३.१

३३.२

३३.३

(३४) स्वास्थ्य सेवा अन्तरगत काम गर्ने कर्मचारीले श्री ५ को सरकारले तोके बमोजिमको संख्यामा ग्रेड वृद्धि र एक दिनको तलब बराबरको ग्रेड रकम खाइ रहेका छन् । यसरी श्री ५ को सरकारले व्यहोर्ने बजेटवाट ग्रेड रकममा फरक फरक तरिकाले व्याख्या गर्न उचितठान्नु हुन्छ वा हुन्न ?

३४.१ ठान्नु हुन्छ ।

३४.२ ठान्नु हुन्न ।

(३५) ठान्नु हुन्छ भने कारण उल्लेख गर्नुहोस् ।

३५.१

३५.२

३५.३

(३६) श्री ५ को सरकारको दैनिक भ्रमण भत्ता औसतमा प्रतिदिन रु. ८०।- छ भने श्री ५ को सरकारका स्वामित्वमा रहेका संस्थानहरुको दैनिक भ्रमण भत्ता औसत प्रतिदिन रु. २००।- छ यसमा श्री ५ को सरकारका कर्मचारी र संस्थानका कर्मचारी बीच विभेद गर्नु उचित ठान्नु हुन्छ वा हुन्न ?

३६.१ ठान्छु

३६.२ ठान्दिन

(३७) ठान्नु हुन्न भने के गर्नु पर्ला सुझाव दिनुहोस् ।

३७.१

३७.२

३७.३

(३८) निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित) को दफा ४० (क) ले निजामती कर्मचारीको बीमा सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ भन्ने उल्लेख भएकोमा निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम १३१ को कुनै निजामती कर्मचारीको सेवामा छँदै मृत्यु भएमा राजपत्रांकित कर्मचारीको हकमा बीस हजार रुपैयाँ र राजपत्र अनंकित र श्रेणी विहीन कर्मचारीको हकमा बाह्रहजार रुपैयाँ दिने व्यवस्था गरेको छ के तपाई ऐनले गरेको बीमाको व्यवस्था त्यसैलाई ठान्नु हुन्छ वा हुँदैन ?

३८.१ ठान्छु

३८.२ ठान्दिन

(३९) यदि ठान्नु हुन्न भने कस्तो प्रकारको बीमालाई संशोधित निजामती सेवा ऐनले व्यवस्था गर्न खोजेको बुझ्नु हुन्छ बुंदामा उल्लेख गर्नु होस् ।

३९.१

३९.२

३९.३

(४०) सार्वजनिक संस्थानहरुमा कार्यरत कर्मचारीहरुको लागि गरिएको सार्वजनिक जीवन बीमा बारेमा थाहा पाउनु भएको छ भने त्यस्तै प्रकारको जीवन बीमा श्री ५ को सरकारको निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई पनि व्यवस्था गर्न ऐनको मनसाय भएको ठान्नु हुन्छ वा हुन्न ?

४०.१ ठान्छु

४०.२ ठान्दिन

(४१) ठान्नु हुन्छ भने निजामती कर्मचारीहरुलाई कस्तो प्रकारको कति अवधिको र कति रकमको जीवन बीमा गर्नु पर्ने ठान्नु हुन्छ बुंदामा उल्लेख गर्नुहोस् ?

४१.१

४१.२

४१.३

४१.४

(४२) वर्तमान अवस्थामा सरकारी बजेट घाटा धेरै छ । तलव र अन्य सुविधाहरु बढाउने हो भने सरकारी बजेट घाटा अझ बढ्ने छ । यस अवस्थामा निश्चित समय पार भएपछि (मानौं ५ वर्ष, १० वर्ष, १५ वर्ष) आयकर नलाग्ने १५ प्रतिशत ब्याज सहित पाइने गरी देहायका सुविधाको बचत पत्र (Saving Certificate) वितरण गरिने व्यवस्था मिलाउनु उचित हुन्छ ?

सुविधाहरु

(क) औषधि उपचार सुविधा
(ख) संचित विदा बापतको सुविधा
(ग) उपदान बापतको सुविधा

४२.१ उचित हुन्छ ।

४२.२ उचित हुदैन ।

(४३) प्रहरी सेवा र शाही सेना तर्फ प्रहरी कर्मचारी र निजको परिवारलाई निःशुल्क उपचारको लागि छुट्टै अस्पताल, विशेष सुविधामा अध्ययन गराउन स्कूल र क्याम्पसको व्यवस्था, मौसम अनुसारको जुत्ता, मोजा, गंजी र स्वीटर सहित निःशुल्क तयारी पोशाकको व्यवस्था र राशन बापत दाल, चामल, नून, तेल, तरकारी, सम्पूर्ण खाद्य वस्तुको सुविधा वा सो बराबरको स्थानीय बजार भाउबाट नगद उपलब्ध गराउने व्यवस्था साथै चर्को घरभाडाको समेत ब्यारेक र क्वाटर उपलब्ध भएबाट बचत समेत भएको छ । यस्तो अवस्थामा निजामती सेवा तर्फ समेत माथि उल्लेखित सुविधा उपलब्ध गराउन आवश्यक छ छैन ? यदि छ भने निजामती सेवा तर्फ कस्ता प्रकारका सुविधा उपलब्ध गराउन उपयुक्त होला ? बुंदामा उल्लेख गर्नुहोस् ।

४३.१

४३.२

४३.३

४३.४

४३.५

(४४) प्रहरी सेवा र शाही सेनातर्फ दुवै सेवाका जवान र कर्मचारीहरुको लागि विभिन्न न्यायले आन्तरिक व्यवस्थापन अन्तर्गत कल्याण कोषको व्यवस्था भएको र यस कोषको जम्मा रकमबाटै कर्मचारी हित र कल्याणसंग सम्वन्धित विभिन्न क्रियाकलापहरु संचालन गरी राखेको अवस्था रहेकोले निजामती सेवा तर्फ पनि तलबको केही प्रतिशत रकम कट्टा गरी एउटा आन्तरिक कोष बनाई सोही कोषबाट विभिन्न क्रियाकलाप सन्चालन गर्न उपयुक्त ठान्नु हुन्छ वा हुन्न ? यदि ठान्नु हुन्छ भने कति प्रतिशतले रकम कट्टा गरी कस्ता खालका क्रियाकलाप सन्चालन गर्नु पर्ला ? बुंदामा उल्लेख गर्नुहोस् ।

४४.१

४४.२

४४.३

४४.४

४४.५

(४५) शाही नेपाली सेना तर्फ हेयर कटिङ्ग भत्ता, वासिङ्ग भत्ता, टेड भत्ता (शीप), सैनिक कर्मचारी भत्ता (निश्चित श्रेणी पास भएपछि), क्लोदिङ्ग तथा किट संभार भत्ता, शिक्षक भत्ता, शैक्षिक भत्ता, क्याडेट भत्ता, (सैन्यको मासिक तलब बराबर) प्यारा भत्ता आदि भत्ता दिने गरेको पाइन्छ । के निजामती सेवातर्फका कर्मचारीलाई पनि विशेषज्ञताको आधारमा भत्ता दिन

उपयुक्त ठान्नु हुन्छ वा हुन्न ? यदि भत्ता दिनु पर्ने ठान्नु हुन्छ भने के कस्ता प्रकारका भत्ता कति दिन उपयुक्त होला ? बुँदामा उल्लेख गर्नुहोस् ।

४५.१	
४५.२	
४५.३	
४५.४	
४५.५	

अनुसूची- ४

राजभण्डारी आयोगले सिफारिश गरेको प्रशासन तर्फको तलवमान

क्र. सं.	पद/श्रेणी	शुरू तलवमान	तलव वृद्धि अंक (वर्ष)	का.सी.अधिको तलवमान	का.सी.पछि को तलववृद्धि अंक (वर्ष)	अन्तिम तलव मान
१.	पियन वा सो सरह	४१०	६(१०)	४७०	७(१०)	५४०
२.	पियन अतिरिक्तमान	४९०	८(१०)	५७०	-	५७०
३.	रा.प.अनं. चतुर्थ	४७५	९(८)	५४७	११(७)	६२४
४.	रा.प.अनं. तृतीय	५४३	११(८)	६३३	१२(७)	७१७
५.	रा.प.अनं. द्वितीय	६५०	१३(८)	७५४	१५(७)	८५९
६.	रा.प.अनं. प्रथम	८१५	१६(८)	९४३	१८(७)	१०६९
७.	रा.प.अनं. प्रथम अ.रि.	१०१५	२०(१०)	१२१५	-	१२१५
८.	रा.प.तृतीय	१३००	४०(८)	१६२०	४५(७)	१९३५
९.	रा.प. द्वितीय	१७४०	५०(७)	२०९०	५५(६)	२४२०
१०.	रा.प.प्रथम	२३२०	७०(१०)	३०२०	-	३०२०
११.	रा.प. विशिष्ट	३०७५	१००(४)	३४७५	-	३४७५

अनुसूची- ५

जोशी आयोगले सिफारिश गरेको प्रशासन तर्फको तलवमान

क्र. सं.	पद/ श्रेणी	शुरू तलवमान	तलव वृद्धि अंक (वर्ष)	का.ली.अघिको तलवमान	का.ली.पछि को तलववृद्धि अंक (वर्ष)	अन्तिम तलव मान
१.	पियन वा सो सरह	१२६५	२०(१०)	१४६५	२२(१०)	१६८५
२.	पियन अतिरिक्तमान	१४८७	२५(१५)	१८६२	-	१८६२
३.	रा.प.अनं. चतुर्थ	१४५५	२४(८)	१६४७	२८(७)	१८४३
४.	रा.प.अनं. तृतीय	१६७३	२८(८)	१८९७	३२(७)	२१२१
५.	रा.प.अनं. द्वितीय	१८४०	३०(८)	२०८०	३५(७)	२३२५
६.	रा.प.अनं. प्रथम	२०२४	३४(८)	२२९६	४०(७)	२५७६
७.	रा.प.अनं. प्रथम अ.रि.	२३७६	४५(१०)	२८२६	-	२८२६
८.	रा.प.तृतीय	२६३१	५८(८)	३०९५	६५(७)	३५५०
९.	रा.प. द्वितीय	३४८०	७७(७)	४०१९	८५(५)	४४४४
१०.	रा.प.प्रथम	४१७५	९२(१०)	५०९५	-	५०९५
११.	रा.प. विशिष्ट	५५२५	१२२(४)	६०१०	-	६०१०
१२.	मुख्य सचिव	६३२५	-	६३२५	-	६३२५

अनुसूची- ६

अधिकारी आयोगले सिफारिश गरेको प्रशासन तर्फको तलवमान

क्र. सं.	पद श्रेणी	शुरु तलवमान	तलव वृद्धि अंक (वर्ष)	का.सी.अघिको तलवमान	का.सी.पछि को तलववृद्धि अंक (वर्ष)	अन्तिम तलव मान
१.	पियन वा सो सरह	११००	२०(१०)	१३००	२४(१०)	१५४०
२.	पियन अतिरिक्तमान	१३२५	२८(१०)	१६०५	-	१६०५
३.	रा.प.अनं. चतुर्थ.	१२४०	३०(८)	१४८०	३५(७)	१७२५
४.	रा.प.अनं. तृतीय	१४००	४०(८)	१७४०	४५(७)	२०३५
५.	रा.प.अनं. द्वितीय	१६५०	५०(८)	२०५०	५५(७)	२४३५
६.	रा.प.अनं. प्रथम	२०५०	६०(८)	२५३०	६५(७)	२९८५
७.	रा.प.अनं. प्रथम अ.रि.	२६००	७०(१०)	३३००	-	३३००
८.	रा.प.तृतीय	३३००	१००(८)	४१००	११०(७)	४८७०
९.	रा.प. द्वितीय	४२००	१४०(५)	४९००	१६०(५)	५७००
१०.	रा.प.प्रथम	५३००	१७५(८)	६७००	-	६७००
११.	रा.प. विशिष्ट	६६००	२२५(४)	७५००	-	७५००

अनुसूची- ७

दीक्षित कार्यदलले सिफारिश गरेको प्रशासन तर्फको तलवमान

क्र. सं.	पद/श्रेणी	शुरू तलवमान	तलव वृद्धि अंक (वर्ष)	अन्तिम तलव मान
१.	पियन वा सो सरह			
(क)	प्रथम स्तर	२२००	७०(७)	२६९०
(ख)	द्वितीय स्तर	२७००	७५(७)	३२२५
(ग)	तृतीय स्तर	३२५०	८०(६)	३७३०
४.	रा.प.अनं. चतुर्थ	२५००	८०(१०)	३३००
५.	रा.प.अनं. तृतीय	२९००	९०(१०)	३८००
६.	रा.प.अनं. द्वितीय	३५००	१००(१०)	४५००
७.	रा.प.अनं. प्रथम	४२००	१२५(२०)	६७००
८.	रा.प.तृतीय	६०००	१७५(१०)	७७५०
९.	रा.प. द्वितीय	७५००	२२५(१०)	९७५०
१०.	रा.प.प्रथम	९५००	२७५(१०)	१२२५०
११.	रा.प. विशिष्ट	१२०००	३५०(५)	१३७५०
१२.	मुख्य सचिव	१४०००	-	१४०००

अनुसूची -८
प्रशासन
प्रचलनमा चलेको प्रशासन तर्फको तलवमान
राजपत्रअनंकित

[illegible]	पियन वा सो सरह						
[illegible]	(क) प्रथम तह	२०००	१०(१०)	२१००			२१००
[illegible]	(ख) द्वितिय तह	२१३०	१२(१०)	२२५०			२२५०
[illegible]	(ग) तृतीय तह	२२७५	१५(१०)	२४२५			२४२५
[illegible]	रा.प.अनंकित चतुर्थ	२१३०	१४(८)	२२४२	का.सी	१६(७)	२३५४
[illegible]	रा.प.अनंकित तृतीय	२२७५	१६(८)	२४०३	का.सी	१८(७)	२५२९
[illegible]	रा.प.अनंकित द्वितीय	२५००	१८(८)	२६४४	का.सी	२०(७)	२७८४
[illegible]	रा.प.अनंकित प्रथम	२८७५	२४(८)	३०६७	का.सी	२६(७)	३२४९
[illegible]	रा.प.अनंकित प्रथम अतिरिक्तमान	३३४०	३०(१०)	३६४०			३६४०

राजपत्रांकित

१०	रा.प.तृतीय	४०००	४०(८)	४३२०	का.सी	४५(७)	४६३५
११	रा.प.द्वितीय	५०००	६०(६)	५३६०	का.सी	६४(५)	५६८०
१२	रा.प. प्रथम	६१६०	७०(१०)	६८६०			६८६०
१३	रा.प.विशिष्ठ	७०००	१००(५)	७५००			७५००
१४	मुख्य सचिव	८०००					८०००